

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

1.1.1 *Grand Theory*

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah Teori Panggilan Jiwa Mengajar (*Passion for Teaching*) yang dikemukakan oleh Seake Harry Rampa (2012). *Grand Theory* ini mempunyai keterkaitan erat dengan tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: tunjangan profesi, pendidikan dan latihan profesi, kinerja Guru, dan panggilan jiwa dalam mengajar. Dalam teori ini Rampa mencoba untuk mengidentifikasi dimensi-dimensi apa yang menyebabkan seorang Guru mempunyai panggilan jiwa dalam mengajar yang dapat membuat perbedaan, yaitu peningkatan dalam hasil belajar siswa. Dimensi-dimensi panggilan jiwa dalam mengajar tersebut antara lain:

1. Keputusan Guru memilih mengajar sebagai profesi

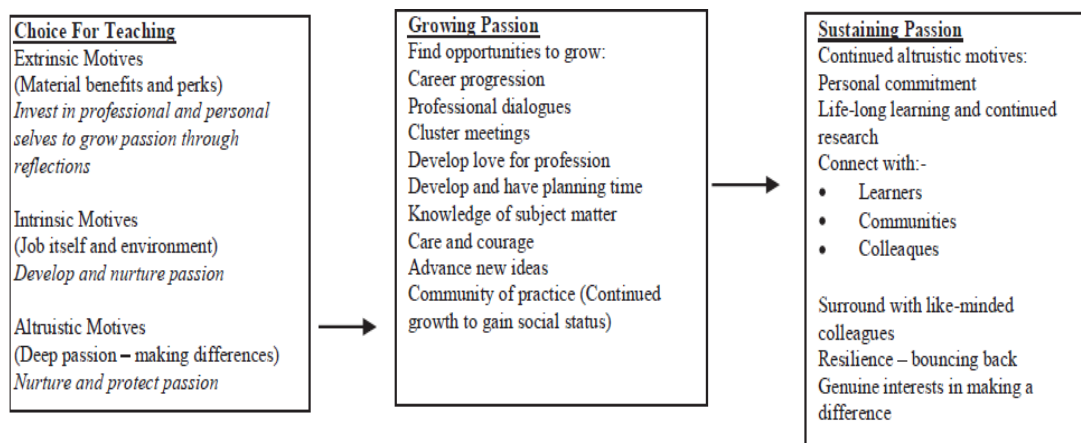
Mengajar adalah panggilan jiwa. Keputusan yang mendasari bahwa memilih profesi sebagai Guru adalah ingin membuat perbedaan di masyarakat sehingga kualitas pendidikan dan kehidupan menjadi lebih baik, serta menjadi seorang pembelajar sepanjang hayat meskipun mengetahui bahwa profesi Guru tidak memberikan bayaran yang besar.

2. Mengembangkan gairah mengajar

Gairah mencintai dan mengembangkan kemampuan diri dalam mengajar melalui keterlibatan dalam kelompok kerja, diskusi dengan rekan Guru yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, serta penelitian dan publikasi ilmiah yang dapat meningkatkan kepercayaan dan gairah Guru dalam mengajar.

3. Mempertahankan gairah mengajar

Mempertahankan dan meningkatkan gairah mengajar Guru melalui pengembangan profesional sebagai proses yang berkelanjutan.



Sumber: Rampa (2012)

Gambar 2.1 Dimensi dan Indikator Panggilan Jiwa Mengajar

1.1.2 Tunjangan Profesi

1.1.2.1 Definisi Tunjangan Profesi

Secara etimologis, tunjangan profesi berasal dari kata tunjangan dan profesi. Secara harfiah tunjangan adalah uang atau barang yang dipakai untuk menunjang, tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan atau sokongan. Sedangkan profesi secara harfiah adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan) tertentu. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa, tunjangan profesi adalah tambahan pendapatan diluar gaji pokok yang diberikan kepada seseorang yang bekerja atas dasar kejuruan atau keterampilan profesional dibidang tertentu (Anoraga & Djatiprambudi, 2015).

Tunjangan Guru yang biasa disebut tunjangan profesi selain untuk meningkatkan kesejahteraan Guru juga dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalisme Guru (Kastawi, 2017). Menurut Bank Dunia (2009), Tunjangan sebagai bagian insentif keuangan langsung yang diterima Guru sebagai hasil kerja mereka selain gaji mempunyai tiga kegunaan penting antara lain:

1. Menjadi daya tarik profesi dan mempertahankan Guru dalam mengajar.
2. Memotivasi Guru untuk membuat keputusan profesional yang berbeda setelah mereka mengajar.

3. Memotivasi Guru untuk memanfaatkan praktik pengajaran yang diyakini oleh para pejabat dalam bidang pendidikan akan mewakili pedagogi yang lebih baik.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa: Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai Guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Pemerintah memberikan tunjangan profesi kepada Guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, Serta Tunjangan Kehormatan Profesor, mendefinisikan Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada Guru dan dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Sedangkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2013 Tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan, mendefinisikan tunjangan profesi Guru adalah tunjangan yang diberikan kepada Guru sesuai dengan sertifikat profesinya dan pemenuhan beban jam mengajar.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, Mendefinisikan Tunjangan Profesi sebagai tunjangan yang diberikan kepada Guru yang memiliki Sertifikat Pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Tunjangan Profesi sebagaimana dimaksud diberikan dengan syarat sebagai berikut:

- a. memiliki 1 (satu) atau lebih Sertifikat Pendidik;
- b. memiliki nomor registrasi Guru;
- c. memenuhi beban kerja;

- d. aktif mengajar sebagai Guru mata pelajaran dan/atau Guru kelas pada satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan Sertifikat Pendidik yang dimiliki;
- e. berusia paling tinggi 60 (enam puluh) tahun;
- f. tidak terikat sebagai tenaga tetap pada instansi selain satuan pendidikan tempat bertugas;
- g. memiliki nilai hasil penilaian kinerja minimal baik; dan
- h. mengajar di kelas sesuai rasio Guru dan siswa.

1.1.2.2 Tujuan Pemberian Tunjangan Profesi

Guru memainkan peran penting dalam mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada siswa, dan mempersiapkan mereka untuk menjadi warga negara yang baik dan bekerja dalam profesi yang berbeda. Pekerjaan sebagai Guru seharusnya dihormati dan kompensasi yang mereka terima harus ditingkatkan untuk memungkinkan mereka memenuhi kebutuhan dasar dan mencurahkan sebagian besar waktu mereka dalam kegiatan mengajar. Ini akan meningkatkan status Guru dengan peran signifikan mereka dalam pendidikan (Lyimo, 2014). Maka sewajarnya Guru mendapat kompensasi tambahan berupa tunjangan. Kadarisman (2014, hlm. 231) mengemukakan pemberian tunjangan atau *fringe and benefit* bertujuan:

- a. Meningkatkan daya tarik organisasi bagi calon pegawai baru. Organisasi yang menyediakan berbagai macam tunjangan hingga diyakini dapat menjamin rasa aman pegawai, baik pada saat masih aktif bekerja maupun setelah pegawai pensiun pada umumnya menjadi daya tarik tersendiri bagi sebagian calon pegawai baru.
- b. Meningkatkan moral pegawai sehingga pegawai akan merasa berada dalam iklim sosial penuh kebersamaan, hal yang tentunya berpengaruh positif terhadap terciptanya *team work*;
- c. Memberikan pelayanan pegawai dalam artian bahwa pemberian tunjangan dapat mempertahankan motivasi pegawai sehingga dapat bekerja lebih efektif.

Menurut Bank Dunia (World Bank, 2016, hlm. 17), Tujuan pemberian tunjangan profesi yang dikaitkan dengan sertifikasi Guru dapat meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan sebagai berikut:

1. Sertifikasi yang dikaitkan dengan tunjangan profesi tidak hanya akan memberikan pengakuan tetapi juga kenaikan penghasilan yang signifikan. Harapannya adalah Guru yang bersertifikasi akan lebih mungkin untuk hadir di kelas tepat waktu, mempersiapkan pelajaran dengan lebih baik, dan meninggalkan pekerjaan di luar. Perubahan ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan, pada akhirnya, hasil belajar siswa.
2. Untuk dapat mengikuti program sertifikasi, para Guru yang tidak berkualifikasi harus meningkatkan kualifikasi akademik mereka ke tingkat gelar sarjana atau yang setara. Dalam proses peningkatan, para Guru diharapkan untuk mendapatkan keterampilan baru yang akan membuat mereka menjadi Guru yang lebih baik.
3. Kenaikan penghasilan terkait dengan sertifikasi diharapkan membuat profesi Guru lebih kompetitif dengan profesi lainnya. Tujuannya adalah untuk menarik lulusan sekolah menengah atas untuk melanjutkan pendidikannya ke LPTK.

Berdasarkan tujuan tersebut, Guru harus dapat memahami bahwa tujuan pemberian tunjangan profesi Guru bukan hanya untuk meningkatkan kesejahteraan, tetapi Guru juga diharapkan melakukan pengembangan diri sehingga dapat meningkatkan profesionalisme untuk menjadi lebih baik, berkualitas, bermartabat dan profesional (Suhartono, 2017, hlm. 58).

1.1.2.3 Manfaat Pemberian Tunjangan Profesi

Marselus (2011, hlm. 77), Mengemukakan sertifikasi Guru yang bisa dikaitkan dengan pemberian tunjangan profesi memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Melindungi profesi Guru dari praktik-pratik yang tidak kompeten yang dapat merusak citra Guru. Sertifikasi Guru merupakan sebuah bentuk pengakuan terhadap profesionalisme Guru. Dengan disertifikasi, maka profesi Guru terlindungi sebagai sebuah profesi yang bermartabat karena dengan itu dapat

diketahui manakah praktik-praktik Guru yang profesional dan manakah yang tidak profesional. Hal ini dilakukan mengingat pekerjaan Guru di masa lalu dapat dimasuki oleh siapa saja dari berbagai latar pendidikan.

2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional. Sertifikasi menjadi sebuah mekanisme bagi masyarakat untuk membedakan manakah praktik pendidikan yang bermutu dan profesional. Akibat dari semakin banyaknya sekolah yang bermunculan dan semakin banyaknya pengajar-pengajar menawarkan jasanya kepada masyarakat, maka melalui sertifikasi Guru masyarakat mendapatkan jaminan dan kepastian tentang mutu dan keabsahan proses pendidikan yang diselenggarakan di sekolah. Semakin banyak Guru yang disertifikasi dapat menjadi indikasi bahwa layanan pendidikan di sekolah menjadi semakin profesional karena ditangani oleh profesional. Dengan demikian masyarakat tidak hanya terbujuk rayu dengan tawaran-tawaran pendidikan yang dipromosikan.
3. Meningkatkan kesejahteraan Guru. Sertifikasi juga membawa dampak finansial tertentu khususnya bagi Guru pemegang sertifikat. Dalam konteks Guru di Indonesia, pemerintah sudah menetapkan aturan bahwa Guru yang telah disertifikasi berhak untuk mendapatkan tunjangan profesional setara dengan gaji pokok satu bulan. Dengan demikian dapat dipastikan bahwa tingkat kesejahteraan Guru pasca serifikasi akan semakin baik, dan Guru dapat berkonsentrasi untuk melaksanakan tugas pokoknya sebagai pengajar dan pendidik di sekolah.

Selain tujuan dan manfaat yang didapat dari pemberian tunjangan profesi, sebenarnya ada semacam ketidakefektifan dari pembayaran tunjangan profesi ini. Seperti yang Utami ungkapkan (2015, hlm. 477) bahwa gagasan tentang tunjangan profesi ini adalah untuk memungkinkan para Guru dalam membiayai lebih banyak kegiatan profesional mereka, seperti menghadiri seminar atau lokakarya, berpartisipasi dalam forum Guru, atau meningkatkan kualifikasi. Namun, dalam praktiknya, tunjangan ini tidak mempengaruhi partisipasi pengembangan profesional, banyak Guru tampaknya menggunakan tunjangan profesi tersebut untuk biaya hidup dan keperluan lainnya daripada

membelanjakannya untuk kegiatan pengembangan profesional seperti menghadiri seminar, menerbitkan buku, menulis artikel di koran, mengikuti program studi pascasarjana atau program pelatihan.

1.1.2.4 Mekanisme Pembayaran Tunjangan Profesi

Mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi, Tunjangan Khusus, dan Tambahan Penghasilan Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah, Tunjangan Profesi diberikan terhitung mulai bulan Januari awal tahun anggaran berikutnya setelah yang bersangkutan memiliki nomor registrasi Guru dari Menteri. Tunjangan Profesi dan tunjangan khusus bagi Guru Tetap bukan pegawai negeri sipil diberikan sesuai dengan kesetaraan tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang berlaku bagi Guru pegawai negeri sipil. Mekanisme Penyaluran Tunjangan Profesi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sumber Data

Data yang digunakan merupakan Dapodik yang bersumber dari sekolah yang kebenarannya dijamin oleh kepala satuan pendidikan dalam bentuk surat pertanggungjawaban mutlak.

2. Penerbitan Surat Keputusan

Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) menerbitkan Surat Keputusan Penerima Tunjangan Profesi berdasarkan data pada angka 1 sebanyak 2 (dua) tahap dalam satu Januari sampai dengan Juni (6 bulan). Sedangkan tahap 2 (dua) berlaku untuk semester dua terhitung mulai bulan Juli sampai dengan Desember (6 bulan).

3. Penyampaian SKTP

SKTP yang diterbitkan disampaikan ke dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya melalui aplikasi penyaluran tunjangan.

4. Perbaikan Data

a. Apabila ada perubahan data individu selain data yang terkait dengan beban kerja penerima Tunjangan Profesi, maka akan diterbitkan SKTP pada semester berikutnya pada tahun berkenaan dengan disertai bukti perubahan

data dari dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya.

- b. Apabila terjadi perubahan tempat tugas atau status kepegawaian Guru antarsatuan pendidikan, antarjenis pendidikan dalam satu dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota, dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya melaporkan kepada direktorat terkait pada Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK) melalui aplikasi Dapodik Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Setelah mendapatkan persetujuan dari dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota tempat Guru bertugas yang baru, Guru yang bersangkutan memperbaiki Dapodik dan mengajukan penerbitan SKTP yang baru. Ditjen GTK menerbitkan SKTP sesuai dengan tempat tugasnya.

5. Mutasi Guru

Guru yang disertifikasi oleh kementerian selain kementerian pendidikan dan kebudayaan, jika mutasi ke sekolah di bawah binaan kementerian pendidikan dan kebudayaan maka dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota harus menambahkan data kelulusan melalui aplikasi SIMTUN.

6. Pembayaran Tunjangan Profesi

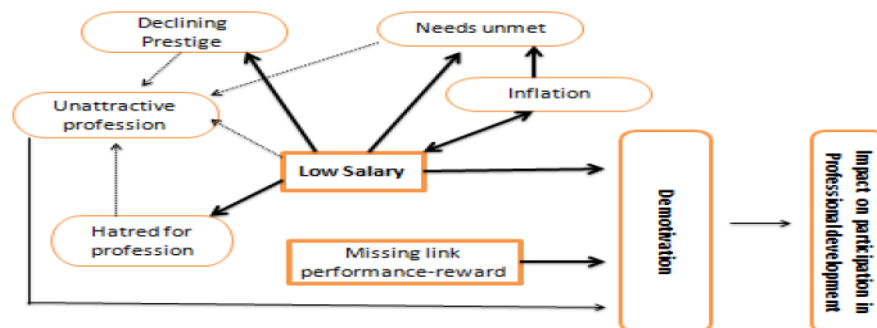
Tunjangan Profesi dibayar oleh provinsi/kabupaten/kota sesuai tempat terbitnya SKTP penerima tunjangan. Pembayaran dilakukan melalui rekening Guru setiap triwulan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemerintah Daerah provinsi/kabupaten/kota wajib membayarkan Tunjangan Profesi sesuai tempat terbitnya SKTP setiap triwulan, paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya dana Tunjangan Profesi di rekening kas umum daerah (RKUD) provinsi/kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Guru yang bersertifikat profesional dan diberikan tunjangan profesi akan merasa aman dalam melakukan pekerjaan mereka. Mereka akan termotivasi dan pada gilirannya puas, karena keamanan kerja dianggap sebagai bagian penting dari motivasi. Oleh karena itu, motivasi dianggap memiliki peran penting dalam organisasi sekolah karena dapat menghasilkan produktivitas Guru yang tinggi dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien (Hutabarat, 2017, hlm. 295).

1.1.2.5 Konsep dan Teori yang Relevan Dengan Tunjangan Profesi

1.1.2.5.1 Konsep Motivasi Guru Untuk Mengajar dan Pengembangan Profesional Guru

Gemeda & Tynjälä (2015), dalam penelitiannya yang menganalisis motivasi Guru untuk mengajar dan pengembangan profesional Guru di Ethiopia menunjukkan bahwa dua faktor terpenting yang memengaruhi motivasi Guru adalah gaji dan hubungan yang hilang antara kinerja dan penghargaan. Selain itu, beberapa faktor lain teridentifikasi yang terkait dengan keduanya. Hubungan antara faktor-faktor motivasi tersebut seperti tampak pada gambar berikut:



Sumber: Gemeda & Tynjälä (2015)

Gambar 2.2 Hubungan Antara Faktor Motivasi

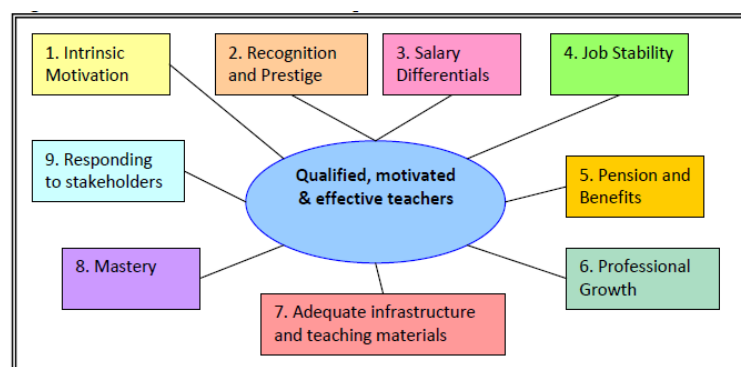
Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa gaji yang rendah bagi Guru, memaksa mereka untuk mencari pekerjaan sampingan atau pekerjaan lainnya dengan upah yang lebih baik, yang pada gilirannya merusak partisipasi mereka dalam peluang pengembangan profesional. Temuan lainnya mengungkapkan tidak adanya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

Ada beberapa konsep dan teori yang diajukan untuk menjelaskan mengapa seseorang termotivasi atau tidak, mengapa Guru berperilaku dengan cara tertentu dan apa yang menentukan tindakan mereka. Beberapa konsep dan teori tersebut menjelaskan bagaimana kepuasan kebutuhan memotivasi Guru, antara lain:

1.1.2.5.2 Konsep Insentif Untuk Menarik, Mempertahankan dan Memotivasi Guru Berkualitas

Salah satu metode potensial untuk meningkatkan prestasi siswa dan meningkatkan kualitas seseorang dalam memilih profesi sebagai Guru adalah dengan menyediakan Guru dengan insentif keuangan berdasarkan prestasi siswa (Fryer, 2015, hlm. 374).

Pemerintah dan pengambil kebijakan dalam bidang pendidikan telah menunjukkan minat yang kuat dalam mengidentifikasi tindakan dan manfaat yang mungkin mereka gunakan sebagai insentif untuk mendorong perilaku Guru yang berkualitas. Vegas dan Umansky (dalam World Bank, 2009) menyarankan sembilan jenis tindakan yang dapat beroperasi sebagai insentif dalam menarik Guru, mempertahankan Guru, atau dalam mendorong pengajaran yang lebih efektif. Ini termasuk motivasi intrinsik, pengakuan dan prestise, perbedaan gaji, stabilitas pekerjaan, pensiun dan tunjangan, pengembangan profesional, infrastruktur dan bahan ajar yang memadai, Guru mata pelajaran, dan respon terhadap pemangku kepentingan.



Sumber: Vegas dan Umansky (dalam World Bank, 2009)

Gambar 2.3 Model Faktor yang Dapat Beroperasi Sebagai Insentif Guru

1.1.2.5.3 Teori Ekuiti (Keadilan)

Teori ekuiti (*equity theory*) pertama kali dikembangkan oleh John Stacey Adams, seorang psikolog perilaku kerja yang mengemukakan bahwa pekerja berupaya mencari dan mempertahankan ekuiti antara masukan-masukan yang mereka bawa ke dalam pekerjaan dan keluaran yang mereka terima dari bekerja dibandingkan dengan masukan dan keluaran yang diterima orang lain. Teori ekuiti percaya bahwa para pegawai menghargai nilai perlakuan yang adil yang menyebabkan mereka termotivasi untuk menjaga perlakuan adil dalam hubungan dengan organisasi dan teman sekerja. Seorang pegawai menganggap dirinya mendapat perlakuan yang adil jika ia mempersepsikan rasio dari masukannya (*input*) dan keluarannya (*outcome*) ekuivalen dengan masukan dan keluaran pegawai lainnya. Jika semuanya dinilai sama maka dapat diterima jika pegawai menerima kompensasi lebih tinggi, karena nilai dari pengalaman (dan input) adalah lebih tinggi (Wirawan, 2015, hlm. 374). Ekuasi ekuiti adalah:

$$\frac{\text{Keluaran Individual}}{\text{Masukan Individual}} = \frac{\text{Keluaran orang lain}}{\text{Masukan orang lain}}$$

Sumber: Wirawan (2015)

Gambar 2.4 Ekuitas Ekuiti

Input didefinisikan sebagai kontribusi pegawai dalam kaitannya dengan hubungan pertukaran yang menyebabkan dia berhak menerima imbalan, Masukan antara lain terdiri dari: waktu, usaha, loyalitas, toleransi, fleksibilitas, integritas, komitmen, keandalan, hati dan jiwa, pengorbanan, dan lain-lain.

Output didefinisikan sebagai konsekuensi positif dan negatif yang dipersepsikan individual pegawai sebagai konsekuensi hubungannya dengan orang lain, Jika rasio masukan terhadap ekuiti akan menciptakan kepuasan terhadap pekerjaan. Keluaran dapat bersifat terlihat (*tangible*) dan *intangibile*. Keluaran antara lain terdiri dari: gaji, bonus, tunjangan, *benefit*, keamanan, pengakuan, *interest*, pengembangan, reputasi, tanggung jawab, kenikmatan, dan lain-lain.



Sumber: Wirawan (2015)

Gambar 2.5 Teori Ekuitas Adam

Jika dikaitkan dengan pemberian kompensasi yang tepat kepada Guru, baik dari aspek jumlah maupun waktunya, maka Guru akan dapat bekerja dengan tenang dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Terutama bagi Guru yang sudah termasuk kategori profesional (sudah memiliki sertifikat pendidik karena telah lulus Pendidikan dan Latihan Profesi Guru dan menerima tunjangan profesi), akan dapat mengembangkan potensi dirinya, selalu meningkatkan kemampuan dan kompetensinya agar kualitas dan kinerja mereka semakin meningkat. Bila hal ini terjadi, maka tujuan pendidikan dapat lebih cepat mencapai tujuannya, yaitu mencapai kualitas pendidikan yang bermutu.

1.1.2.5.4 Teori Harapan

Teori harapan yang diperkenalkan Victor Vroom (dalam Siagian, 2012, hlm. 179) mengatakan bahwa kuatnya kecenderungan seseorang bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan pada daya tarik dari hasil itu bagi orang yang bersangkutan. Teori ini mengandung tiga variabel, yaitu daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan serta hubungan (kaitan) antara usaha dengan prestasi kerja. Berikut penjelasan ketiga variabel tersebut:

1. Daya tarik ialah sampai sejauh mana seseorang merasa pentingnya hasil atau imbalan yang diperoleh dalam penyelesaian tugasnya. Artinya sampai sejauh

mana hasil yang diperoleh dalam bentuk imbalan memainkan peranan dalam pemuasan kebutuhan-kebutuhan yang belum terpuaskan.

2. Kaitan antara prestasi kerja dan imbalan ialah tingkat keyakinan seseorang tentang hubungan antara tingkat prestasinya dengan pencapaian hasil tertentu.
3. Kaitan antara usaha dan prestasi kerja ialah persepsi seseorang tentang kemungkinan bahwa usaha tertentu akan menjurus kepada prestasi kerja.

Pendalaman teori harapan akan menunjukkan hal-hal berikut:

1. Kuatnya motivasi seseorang berprestasi (usahanya) tergantung pada pandangannya tentang betapa kuatnya keyakinan yang terdapat dalam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai apa yang diusahakan untuk dicapai.
2. Jika tujuan ini tercapai (prestasi kerja), timbul pertanyaan apakah ia akan memperoleh imbalan yang memadai dan, apabila imbalan itu diberikan oleh organisasi, apakah imbalan itu akan memuaskan tujuannya atau kepentingannya.

Penerapannya dalam bidang pendidikan yaitu jika Guru bekerja keras dan mencapai kinerja tinggi akan mendapatkan penghargaan. Tingkat motivasi mereka akan ditentukan oleh tingkat valensinya, yaitu apakah penghargaan yang mereka terima dihargai oleh mereka atau tidak. Jika kerja keras dan kinerja tinggi mereka tidak dihargai dengan nilai yang sesuai, semangat Guru dapat menurun, karena kinerja tinggi tidak akan dianggap sebagai instrumental dalam membawa penghargaan.

1.1.2.5.5 Teori 2 Faktor: *Hygiene-Motivator*

Motivasi Guru mempengaruhi kualitas pendidikan yang diterima peserta didik. Kedua faktor yang mempengaruhinya adalah faktor ekstrinsik (gaji dan tunjangan, kemajuan profesional, promosi, skema penghargaan) dan faktor intrinsik (seperti kemampuan dan kompetensi, pencapaian, pengakuan dan hubungan interpersonal yang baik) yang berdampak pada motivasi Guru (Dwumah, 2012, hlm. 31).

Frederick Herzberg yang dikenal dengan *hygiene* (dalam Dessler, 2011, hlm. 98) pembuat teori kesamaan motivasi membagi hierarki Maslow menjadi kebutuhan tingkat rendah (psikologis, keamanan, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (pencapaian dan aktualisasi diri). Dia mengatakan cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah mensistematisasikan pekerjaan sehingga dengan mengerjakannya mereka mendapatkan hasil dan tantangan yang membantu mereka untuk memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Menurut Herzberg, kebutuhan yang lebih tinggi ini tidak mungkin dipenuhi sehingga pemberian penghargaan dan pekerjaan yang menantang akan membentuk pembangkit motivasi. Herzberg menamakan dua faktor yang merupakan inti teorinya dengan *hygiene* dan motivasi. Dia menyatakan faktor (*hygiene*) yang memenuhi tingkat kebutuhan rendah berbeda dengan (*motivator*) yang memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Jika faktor *hygiene* (faktor di luar pekerjaan itu sendiri, seperti kondisi kerja, gaji, dan insentif) tidak seimbang, pegawai akan merasa tidak puas. Menambah faktor *hygiene* ini (seperti insentif) pada pekerjaan (memberikan apa yang disebut Herzberg dengan motivasi ekstrinsik) adalah cara paling rendah dalam memotivasi seseorang, karena kebutuhan tingkat rendah lebih mudah terpenuhi.

Psikolog Edward Deci (dalam Dessler, 2011, hlm. 98) menggarisbawahi aspek negatif lain dari terlalu bergantung pada penghargaan ekstrinsik: “Hal tersebut dapat membahayakan. Perilaku yang termotivasi secara intrinsik adalah perilaku yang dimotivasi oleh kebutuhan yang mendasar bagi kompetensi dan kontrol diri”. Deci mendapati bahwa penghargaan ekstrinsik pada satu saat dapat diambil dari motivasi intrinsik seseorang.

1.1.2.5.6 Teori Insentif dan Kinerja Guru

Levačić dalam penelitiannya mengenai insentif dan kinerja Guru (2009) mengklasifikasikan dua tipe Guru yang saling kontradiktif berdasarkan motivasinya bekerja sebagai agen pembelajaran. Pertama sebagai “*Knaves (Penjahat)*” yaitu Guru yang mempunyai sifat hanya mementingkan diri sendiri dan oportunistik, “*Knights (Ksatria)*” yaitu Guru yang mempunyai sifat menolong tanpa mengharapkan imbalan apa pun, dan berkeinginan untuk

memajukan kesejahteraan klien mereka. Ketika para Guru sebagian besar adalah “*Knights*” pemantauan kinerja dan imbalan keuangan untuk kinerja tidak diperlukan dalam rangka mendapatkan kinerja yang baik dari para Guru dalam mempromosikan pembelajaran siswa. Namun, di beberapa sistem pendidikan publik yang berbeda, Guru karena berbagai alasan lebih banyak terdapat sifat “*Knaves*” dalam motivasi diri mereka, dan dalam kontrak kerja yang mereka tandatangi ada semacam perjanjian yaitu insentif tidak akan diberikan jika mereka melalaikan pekerjaannya. Levacic menitikberatkan pentingnya untuk mempertimbangkan bentuk terbaik dari kontrak kerja Guru adalah campuran dari penghargaan finansial ekstrinsik dan sikap profesional intrinsik serta kepuasan kerja pribadi sebagai imbalannya, yang diperlukan untuk menarik orang-orang ke dalam profesi Guru yang akan menjadi Guru efektif dan akan tetap efektif selama mereka bekerja menjadi Guru.

Penting untuk dicatat bahwa mengatasi masalah kompensasi melalui tunjangan profesi Guru hanyalah salah satu bagian dari pengembangan sistem yang efektif untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi Guru berkualifikasi dan berkompetensi tinggi untuk selalu mengembangkan profesionalisme dan meningkatkan kinerja mereka. Memberi insentif saja tidak cukup untuk membentuk perilaku Guru dengan cara yang dimaksudkan. Agar efektif, insentif perlu ditargetkan dengan tepat dan hanya diberikan ketika perilaku yang diinginkan tercapai. Singkatnya, pemberian tunjangan profesi yang efektif memerlukan sistem akuntabilitas yang memastikan bahwa manfaat tunjangan profesi akan diberikan kepada para Guru yang kinerjanya sesuai dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan.

1.1.3 Pendidikan dan Latihan Profesi

1.1.3.1 Definisi Pendidikan dan Latihan Profesi Guru

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 62 Tahun 2013 Pasal 1 ayat 4, Pendidikan dan Latihan Profesi Guru adalah proses pelatihan bagi Guru dalam jabatan untuk memperoleh sertifikat nasional sesuai dengan tugas atau yang diampu sebagai Guru mata pelajaran atau kelas.

Pendidikan dan latihan profesi sebagai bagian dari sertifikasi Guru merupakan upaya peningkatan mutu dan peningkatan kesejahteraan Guru. Oleh karena itu lewat sertifikasi Guru ini diharapkan Guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu yang berpendidikan S1/D4 dan berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus dalam uji kompetensi. Atas profesinya itu, Guru berhak mendapatkan imbalan (*reward*) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok (Muslich, 2007, hlm. 7).

Mulyasa menjelaskan (2009, hlm. 13), dalam rangka peningkatan kemampuan profesional Guru, perlu dilakukan sertifikasi dan uji kompetensi secara berkala agar kinerjanya terus meningkat dan memenuhi syarat profesional. Sedangkan Monk (dalam Ntawiha, Otieno, Nshimiyimana et al, 2018) menemukan hasil bahwa pelatihan profesional Guru memiliki dampak positif pada keberhasilan akademik siswa yang diajarinya. Pendidikan yang bertujuan untuk keberlanjutan menuntut serangkaian sikap dan tindakan, seperti: peninjauan ulang kebijakan pendidikan di semua tingkatan, revisi isi dan tujuan silabus untuk mengembangkan pemahaman interdisipliner keberlanjutan dalam bidang sosial, ekonomi, lingkungan dan budaya, perubahan dalam metodologi pedagogis dan dalam metodologi pengajaran, pembelajaran dan penilaian, perkembangan kemampuan yang terkait dengan berpikir kritis dan kreatif. Hal ini hanya bisa terjadi dengan perubahan pada pelatihan profesional Guru, sehingga pelatihan ini dapat dengan jelas difokuskan pada pengembangan kemampuan, perspektif dan nilai-nilai yang terkait dengan pengembangan keberlanjutan, dan tidak hanya berfokus pada akuisisi pengetahuan (Bragança & Oliveira, 2014, hlm. 354).

Pelatihan profesi Guru dirancang untuk menawarkan konsep pengembangan Guru secara modern dan secara administratif dilindungi hukum untuk memperkuat pengembangan profesional Guru, baik dari motivasi individu dan institusional. Pengembangan Guru memastikan kualitas layanan pembelajaran, dan dana yang dianggarkan efektif dan tepat sasaran untuk meningkatkan kualitas Guru (Isoraite & Černiauskiene, 2015, hlm. 46).

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 29 Tahun 2016 tentang Sertifikasi bagi Guru yang Diangkat Sebelum Tahun 2016 yang menyebutkan: Guru yang telah memenuhi persyaratan dapat mengikuti sertifikasi melalui Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG). PLPG merupakan pola sertifikasi dalam bentuk pelatihan yang diselenggarakan oleh LPTK Rayon dan Subrayon untuk memfasilitasi terpenuhinya standar kompetensi Guru.

1.1.3.2 Tujuan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru

Menurut Buku 3 Rambu-Rambu Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) Tahun 2017 (Kemristek Dikti & Kemendikbud, 2017), PLPG sebagai pola sertifikasi Guru bertujuan untuk:

1. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Guru.
Sebagai pemenuhan syarat bagi Guru untuk memenuhi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
2. Memantapkan penguasaan dan kemampuan Guru dalam mengimplementasikan kurikulum 2006 dan kurikulum 2013 (kurikulum nasional).
Memfasilitasi penguasaan dan kemampuan peserta sertifikasi dalam mengimplementasikan kurikulum 2006 dan kurikulum 2013 melalui pembelajaran yang berpusat pada siswa (pembelajaran aktif).
3. Menentukan kelulusan Guru peserta sertifikasi.
Kelulusan ujian akhir PLPG merupakan prasyarat untuk mengikuti Uji Kompetensi Guru (UKG) dalam bentuk Uji Tulis Nasional (UTN). Peserta yang telah memenuhi batas minimal kelulusan UTN berhak mendapat sertifikat pendidik.

1.1.3.3 Prinsip Sertifikasi Guru dalam Jabatan (PLPG)

Menurut Buku 1 Pedoman Penetapan Peserta Sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2017 (Ditjen GTK, 2017), prinsip sertifikasi dalam jabatan adalah:

1. Berkeadilan, objektif, transparan, kredibel, dan akuntabel
 - a. Berkeadilan, semua peserta sertifikasi Guru ditetapkan berdasarkan urutan prioritas.
 - b. Objektif, mengacu kepada kriteria peserta yang telah ditetapkan.
 - c. Transparan, proses dan hasil penetapan peserta dilakukan secara terbuka, dapat diketahui semua pihak yang berkepentingan.
 - d. Kredibel, proses dan hasil penetapan peserta dapat dipercaya semua pihak.
 - e. Akuntabel, proses dan hasil penetapan peserta sertifikasi Guru dapat dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial, dan akademik.
2. Berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan nasional
Sertifikasi Guru merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu Guru sehingga dapat menjamin Guru yang bersangkutan telah memenuhi standar kompetensi Guru yang telah ditentukan sebagai Guru profesional.
3. Dilaksanakan secara taat azas
Sertifikasi Guru dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mengacu pada buku Pedoman Sertifikasi Guru Tahun 2017.
4. Dilaksanakan secara terencana dan sistematis
Pelaksanaan sertifikasi Guru didahului dengan pemetaan pada aspek jumlah, jenis mata pelajaran, ketersediaan sumber daya manusia, ketersediaan fasilitas, dan target waktu yang ditentukan, sehingga pelaksanaan sertifikasi Guru dapat berlangsung secara efektif, efisien, dan sistematis.

1.1.3.4 Mekanisme Pelaksanaan PLPG

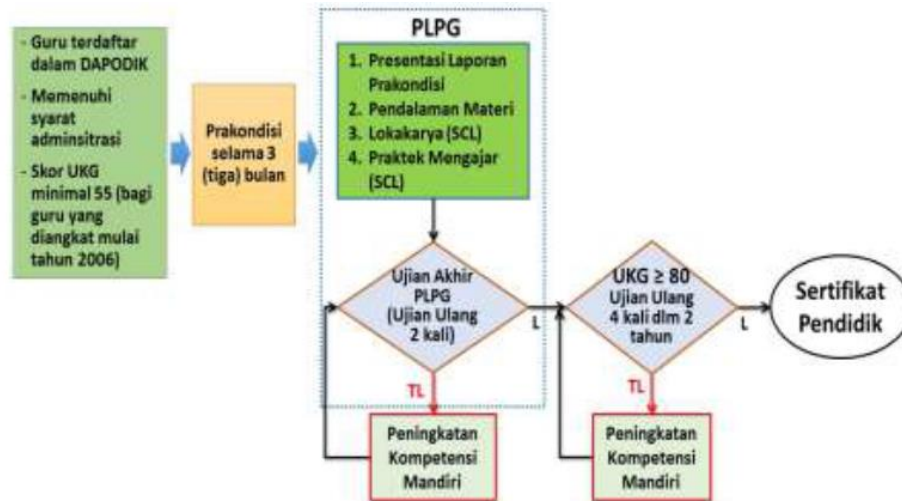
Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 5 Tahun 2012 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan, bahwa sertifikasi bagi Guru dalam jabatan dalam rangka memperoleh sertifikat pendidik dilaksanakan melalui berbagai pola. Salah satunya Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) (BPSDMP-PMP, 2010).

Alur pelaksanaan Sertifikasi Guru Tahun 2017 sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 29 Tahun 2016 tentang Sertifikasi bagi Guru yang Diangkat Sebelum Tahun 2016 disajikan pada gambar berikut:

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



Sumber: Permendikbud No.29 Tahun 2016

Gambar 2.6 Alur Pelaksanaan Sertifikasi Guru Tahun 2017

Penjelasan alur sertifikasi Guru yang disajikan pada Gambar 2.7 sebagai berikut:

1. Guru yang dapat mengikuti sertifikasi Guru melalui PLPG adalah Guru yang memenuhi ketentuan sebagai berikut.
 - a. Diangkat sebelum 31 Desember 2005 yang telah memiliki kualifikasi S-1/D-IV yang terdaftar di DAPODIK dan AP2SG, memenuhi syarat administrasi, dan telah mengikuti UKG Tahun 2015.
 - b. Diangkat sejak 31 Desember 2005 sampai 30 Desember 2015 yang terdaftar pada DAPODIK dan AP2SG serta memenuhi syarat administrasi dan syarat UKG dengan skor minimal 55.
2. PLPG diselenggarakan oleh LPTK Rayon dan Subrayon yang telah ditetapkan oleh pemerintah melalui Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 296 Tahun 2016.
3. Guru yang ditetapkan sebagai peserta PLPG Tahun 2017 wajib melaksanakan prakondisi selama 3 (tiga) bulan untuk mengkaji dan mengerjakan latihan soal dari sumber belajar (bidang studi) yang telah diunggah melalui laman sertifikasiGuru.id. Bukti telah mengkaji dan mengerjakan latihan soal tersebut, peserta harus membuat laporan prakondisi sesuai dengan format yang telah ditentukan dalam bentuk tulisan tangan. Laporan prakondisi tersebut diserahkan ke panitia sertifikasi Guru pada saat datang ke lokasi PLPG untuk

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

dipresentasikan kepada instruktur dan menjadi salah satu komponen penilaian PLPG.

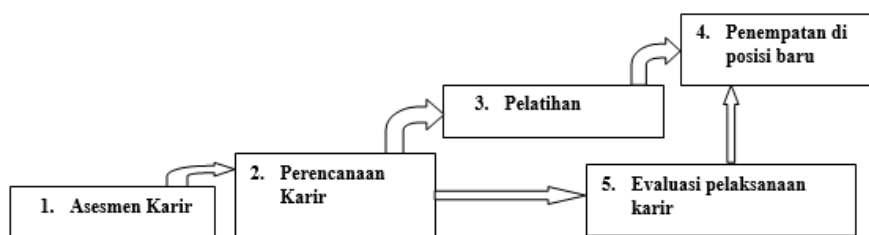
4. Waktu pelaksanaan PLPG ditentukan oleh LPTK Rayon dan Subrayon sesuai ketentuan yang tertuang dalam Rambu-Rambu Penyelenggaraan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (Buku 3).
5. Penyelenggaraan PLPG meliputi pertemuan tatap muka pendalaman materi, pembelajaran berpusat pada peserta didik (student-centered learning), praktik mengajar/bimbingan, dan ujian akhir PLPG.
6. Guru yang memiliki nilai ujian akhir PLPG minimal “baik” (ketentuan kelulusan diatur pada Buku 3) dinyatakan lulus PLPG dan dapat mengikuti UKG/UTN.
7. Peserta yang belum memenuhi kriteria kelulusan ujian akhir PLPG diberi kesempatan 2 kali mengulang. Peserta yang belum lulus pada ujian akhir PLPG ulangan ke-2 diberi kesempatan 4 kali mengulang pada tahun berikutnya selama 2 tahun secara mandiri tanpa melalui proses PLPG lagi. Peserta yang mengikuti ujian akhir ulang agar mempersiapkan diri dengan belajar secara mandiri.
8. Guru yang memiliki nilai UKG pada awal PLPG minimal 80 dan memperoleh nilai PLPG minimal “baik” dapat diberi sertifikat pendidik langsung oleh lembaga pendidikan tenaga kependidikan penyelenggara tanpa mengikuti UKG/UTN
9. Peserta yang lulus PLPG dan memiliki skor UKG < 80 wajib mengikuti UKG/UTN dengan standar kelulusan minimal 80. UKG/UTN ulang diselenggarakan di tempat uji kompetensi (TUK) yang ditetapkan Pemerintah.
10. Peserta yang dinyatakan lulus UKG/UTN apabila memperoleh nilai paling rendah 80 dapat diberikan sertifikat pendidik.
11. Peserta yang tidak memenuhi standar minimal kelulusan UKG/UTN diberi kesempatan mengulang secara mandiri paling banyak 4 (empat) kali dalam jangka waktu 2 (dua) tahun. Keikutsertaan UKG/UTN dilaksanakan satu kali setiap semester terhitung sejak tahun berikutnya setelah mengikuti PLPG.

12. UKG/UTN dilaksanakan melalui ujian dalam jejaring atau tes tertulis bertempat di Rayon, Subrayon atau di tempat lain yang ditetapkan oleh Rayon.
13. Peserta yang mengikuti UKG/UTN ulang agar mempersiapkan diri dengan belajar secara mandiri.

1.1.3.5 Pelatihan Sebagai Bagian dari Pengembangan Profesi dan Karir Guru

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Herawan & Hartini, 2009, hlm. 246). Menurut Wirawan (Wirawan, 2015, hlm. 432), Pelatihan merupakan bagian dari pengembangan karir. Pengembangan karir adalah suatu proses mengembangkan karir seorang pegawai. Proses tersebut terdiri dari asesmen karir, perencanaan karir, pelatihan, penempatan pegawai di posisi baru dan evaluasi pelaksanaan karir. Proses pengembangan pegawai tersebut meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

1. Asesmen karir. Dalam proses asesmen, organisasi melakukan penelitian apakah pegawai mempunyai rencana karir tertentu dalam organisasi.
2. Perencanaan karir. Karir pegawai merupakan pertemuan keselarasan antara rencana karir individu pegawai dengan rencana karir organisasi.
3. Pelatihan. Setelah disusun rencana karir untuk individu pegawai, langkah selanjutnya adalah pelatihan pegawai. Tujuan pelatihan adalah mempersiapkan pegawai untuk menduduki posisi/jabatan dan peran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai diberi pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas barunya.
4. Penempatan di posisi baru. Pegawai ditempatkan di posisi baru dengan surat keputusan dan deskripsi tugas barunya.
5. Evaluasi pelaksanaan karir. Pegawai dievaluasi kinerjanya secara periodik mengenai pelaksanaan jabatan barunya.



Sumber: Wirawan (2015)

Gambar 2.7 Model Pengembangan Karir

Pelatihan adalah tanggung jawab bersama antara pegawai dan organisasi. Pegawai berkewajiban merancang dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar karir yang lebih baik baginya ke depan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat, dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi, akan meningkatkan kinerja kelompok atau bagian, sedangkan kinerja bagian yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja organisasi (Sinambela, 2017, hlm. 170).

Tuntutan perkembangan jaman, kemajuan industri dan teknologi menjadikan alasan utama mengapa pembelajaran harus direlevansikan dengan kondisi dan keadaan yang menuntutnya. Sebab bila tidak relevan pendidikan akan tertinggal dan masyarakat akan menuntutnya. Perubahan peraturan, kebijakan, perubahan kurikulum dan metode mengajar yang baru akan menuntut kemampuan dan keterampilan mengajar baru, mengajar dituntut semakin profesional. Untuk itu Guru semakin perlu diberdayakan supaya kemampuannya melebihi kemampuan sebelumnya. Aspek penting dari peran kepemimpinan dalam pendidikan adalah memberdayakan para Guru dan memberi mereka wewenang yang luas untuk meningkatkan pembelajaran para pelajar (Sallis, 2012, hlm. 174).

Menurut Suhardan (2014, hlm. 86) pemberdayaan merupakan suatu usaha untuk mempertinggi kecakapan Guru dalam mengemban profesinya. Pemberdayaan merupakan suatu usaha agar Guru memperoleh kewenangan mengajar sesuai dengan standar profesional. Pemberdayaan tenaga pendidik merupakan perwujudan *capacity building* yang bernuansa pada pemberdayaan sumber daya manusia tenaga pendidik, melalui pengembangan berbagai

kemampuan (kinerja) dan tanggung jawab serta suasana sinergis antara pemerintah (masyarakat) dengan Guru. Upaya optimalisasi kinerja Guru yang berkelanjutan merupakan faktor yang penting dibandingkan dengan faktor lainnya dalam peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini telah disadari pemerintah melalui penugasan studi lanjut, berbagai pelatihan dan penataran Guru (Rusdiana, 2015, hlm. 240).

Pengembangan dan peningkatan kompetensi bagi Guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik dilakukan dalam rangka menjaga agar kompetensi keprofesiannya tetap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya dan/atau olah raga. Pengembangan dan peningkatan kompetensi dimaksud dilakukan melalui sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian Guru berkelanjutan yang dikaitkan dengan perolehan angka kredit jabatan fungsional. Pengembangan profesi dan karir diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja Guru dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas dan di luar kelas. Inisiatif meningkatkan kompetensi dan profesionalitas ini harus sejalan dengan upaya untuk memberikan penghargaan, peningkatan kesejahteraan dan perlindungan terhadap Guru (PSG-UNM, 2016). Selain itu pelatihan profesional Guru ditujukan sebagai bagian pengembangan organisasi dalam mengubah budaya sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitasnya dalam menghadapi perubahan terus menerus dari praktik pendidikan, dan tidak hanya pelaksanaan inovasi tertentu (Vujicic, 2007).



Sumber: PSG-UNM (2016)

Gambar 2.8 Alur Pengembangan Profesi dan Karir Guru

1.1.3.6 Konsep dan Teori yang Relevan Dengan Pendidikan dan Latihan Profesi

1.1.3.6.1 Teori Profesionalisme Guru

Pekerjaan Guru adalah sebuah profesi, seperti profesi lainnya yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan. Suatu profesi tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih atau dipersiapkan untuk itu. Suatu profesi umumnya berkembang dari pekerjaan yang kemudian berkembang semakin baik dan ditunjang oleh tiga hal: (1) Keahlian, (2) Komitmen, dan (3) Keterampilan. Ketiganya membentuk sebuah segitiga sama sisi yang ditengahnya terletak profesionalisme (Nurochim, 2016, hlm. 190). Pendidikan dan Latihan Profesi sebagai bentuk profesionalisme harus dapat membentuk profesi Guru yang profesional dalam bidangnya. Snoek (2009, hlm. 3) mendefinisikan profesionalisme sebagai perilaku, tingkah laku dan standar yang memandu kerja para profesional. Guru sebagai seorang profesional mempunyai karakteristik sebagai berikut:

1. Otonomi profesional, melalui monopoli profesional dan kontrol atas pekerjaan mereka sendiri;
2. Keterlibatan dalam pintu masuk ke profesi;
3. Kontrol atas nilai-nilai sentral dan perilaku yang baik dalam profesi melalui penggunaan kode etik, terhubung dengan sanksi karena melanggar kode;
4. Keanggotaan masyarakat profesional yang dapat mengambil tanggung jawab untuk elemen-elemen ini;
5. Fokus pada integritas dan dedikasi profesional;
6. Akuntabilitas publik untuk hasil kinerja profesional;
7. Basis pengetahuan akademis dan praktik pengetahuan yang kuat, yang mendasari kegiatan profesional;
8. Keterlibatan dalam pengembangan basis pengetahuan itu melalui keterlibatan dalam penelitian akademis, penelitian tindakan dan belajar mandiri;
9. Pengembangan profesional seumur hidup dari para anggota profesi;
10. Kolaborasi dengan rekan kerja dan pemangku kepentingan;
11. Keterlibatan dalam inovasi profesi;

12. Komitmen Guru untuk mendukung masyarakat dan negara dalam pemahaman mereka tentang hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan.

Ketika karakteristik profesi ini diterjemahkan ke kualitas profesional individu, kerangka acuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat dibuat, yang dapat digunakan untuk menganalisis kontribusi kurikulum pendidikan Guru untuk profesionalisme Guru. Elemen yang berkontribusi pada profesionalisme Guru (Snoek, 2009:9) antara lain:

1. Pengetahuan:

- a. Pengetahuan mendalam tentang subjek
- b. Pengetahuan mendalam tentang proses belajar mengajar (termasuk *up to date* dengan hasil penelitian pendidikan yang relevan)
- c. Pengetahuan mendalam tentang masyarakat
- d. Pengetahuan tentang kebijakan dan organisasi dalam pendidikan

2. Keterampilan:

- a. Mampu berkomunikasi dan mendiskusikan masalah-masalah pendidikan dengan khalayak yang lebih luas
- b. Mampu mempertanggungjawabkan kualitas pekerjaan ke dunia luar
- c. Mampu melakukan penelitian dalam praktek sekolah
- d. Mampu berkontribusi pada pembelajaran kolaboratif atau komunitas profesional
- e. Mampu menerjemahkan hasil penelitian pendidikan untuk inovasi di kelas/sekolah

3. Sikap:

- a. Didedikasikan untuk pembelajaran murid
- b. Berkomitmen pada profesi dan kelompok kolektif profesional
- c. Bersedia berkontribusi terhadap pengetahuan kolektif profesi
- d. Berkomitmen pada kode etik profesional dan integritas pekerjaannya
- e. Bersedia mempertanggungjawabkan kualitas pekerjaan ke dunia luar
- f. Berfokus pada pengembangan profesional berkelanjutan
- g. Fokus pada peningkatan dan inovasi pengajaran

Zahroh (2015, hlm. 57) mengemukakan Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab serta tugasnya sebagai Guru dengan keparipurnaan yang melekat pada dirinya. Guru merupakan profesi yang dihormati dan disegani peserta didik, orang tua peserta didik, masyarakat, bangsa dan agamanya. Jadi bisa dikatakan Guru profesional harus punya tanggung jawab khusus, baik secara pribadi, sosial, intelektual, moral maupun spiritual yang semuanya perlu diwujudkan dan dibuktikan. Untuk mewujudkan dan membuktikan itu semua diperlukan beberapa dimensi yang melekat pada diri Guru profesional. Dimensi-dimensi tersebut antara lain:

1. Komitmen atau kompetensi
2. Tanggung jawab
3. Keterbukaan
4. Orientasi *reward* atau *punishment*
5. Kemampuan atau kreativitas

1.1.3.6.2 Teori Pengembangan Profesional Guru

Menurut Postholm (2012, hlm. 405) Pengembangan profesional Guru didefinisikan sebagai suatu pembelajaran Guru: bagaimana mereka belajar untuk terus berkembang dan bagaimana mereka menerapkan pengetahuan mereka dalam praktek untuk mendukung pembelajaran murid. Guru dapat belajar melalui partisipasi dalam berbagai pelatihan, di sekolah ketika mereka merefleksikan pengajaran mereka sendiri, pengamatan atau refleksi pengajaran dengan rekan kerja. Pembelajaran dapat terjadi dalam pertemuan terencana antara Guru, atau Guru dapat belajar dari percakapan yang tidak terencana dengan rekan lain sebelum atau setelah mengajar, atau dalam pertemuan dengan orang tua murid. Dengan demikian, pembelajaran dapat terjadi dalam berbagai cara, baik secara formal maupun informal. Postholm mengajukan tujuh konsep penting dalam pengembangan profesional Guru antara lain:

1. Lima karakteristik pembelajaran Guru;
2. Faktor individu dan organisasi dalam pembelajaran Guru;
3. Kerjasama antar Guru untuk pembelajaran Guru;

4. Budaya sekolah dan pembelajaran Guru;
5. Kerjasama antara narasumber eksternal dan para Guru, untuk pembelajaran Guru;
6. Guru sebagai pemimpin pembelajaran Guru lain;
7. Suasana positif dan pemahaman tentang pembelajaran Guru.

1.1.3.6.3 Konsep Peningkatan Kompetensi Guru

Pada suatu sekolah peranan suatu kompetensi Guru dalam mengajar mata pelajaran yang diajarkannya kepada siswa sangat penting dalam menentukan prestasi belajar siswa. Artinya, bahwa Guru yang berkompotensi baik dalam mengajar, maka prestasi belajar siswa pun diharapkan akan baik pula (Arbangi, Dakir, & Umiarso, 2016, hlm. 150). Peningkatan kompetensi Guru sebagai salah satu upaya meningkatkan mutu pendidik, dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) dan bukan diklat, antara lain seperti berikut ini (PSG-UNM, 2016):

1. Pendidikan dan Pelatihan
 - a. *In-house training* (IHT). Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karir Guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh Guru yang memiliki kompetensi kepada Guru lain yang belum memiliki kompetensi. Dengan strategi ini diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.
 - b. Program magang. Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di institusi/industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional Guru. Program magang ini terutama diperuntukkan bagi Guru kejuruan dan dapat dilakukan selama periode tertentu, misalnya, magang di industri otomotif dan yang sejenisnya. Program magang dipilih sebagai alternatif pembinaan dengan alasan bahwa keterampilan tertentu khususnya bagi Guru-Guru sekolah kejuruan memerlukan pengalaman nyata.

- c. Kemitraan sekolah. Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan bekerjasama dengan institusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu. Pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau di tempat mitra sekolah. Pembinaan melalui mitra sekolah diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan atau kelebihan yang dimiliki mitra dapat dimanfaatkan oleh Guru yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.
- d. Belajar jarak jauh. Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya. Pembinaan melalui belajar jarak jauh dilakukan dengan pertimbangan bahwa tidak semua Guru terutama di daerah terpencil dapat mengikuti pelatihan di tempat-tempat pembinaan yang ditunjuk seperti di ibu kota kabupaten atau di propinsi.
- e. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus. Pelatihan jenis ini dilaksanakan di P4TK dan atau LPMP dan lembaga lain yang diberi wewenang, di mana program pelatihan disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi. Jenjang pelatihan disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus (spesialisasi) disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu.
- f. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kompetensi Guru dalam beberapa kemampuan seperti melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, dan lain-lain sebagainya.
- g. Pembinaan internal oleh sekolah. Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan Guru-Guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan sejenisnya.

- h. Pendidikan lanjut. Pembinaan profesi Guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan alternatif bagi pembinaan profesi Guru di masa mendatang. Pengikutsertaan Guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, baik di dalam maupun di luar negeri, bagi Guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut ini akan menghasilkan Guru-Guru pembina yang dapat membantu Guru-Guru lain dalam upaya pengembangan profesi.
2. Kegiatan Selain Pendidikan dan Pelatihan
- a. Diskusi masalah pendidikan. Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik sesuai dengan masalah yang di alami di sekolah. Melalui diskusi berkala diharapkan para Guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah ataupun masalah peningkatan kompetensi dan pengembangan karirnya.
 - b. Seminar. Pengikutsertaan Guru di dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan profesi Guru dalam meningkatkan kompetensi Guru. Melalui kegiatan ini memberikan peluang kepada Guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam upaya kualitas pendidikan.
 - c. Workshop. Workshop dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karirnya. Workshop dapat dilakukan misalnya dalam kegiatan menyusun KTSP, analisis kurikulum, pengembangan silabus, penulisan RPP, dan sebagainya.
 - d. Penelitian. Penelitian dapat dilakukan Guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen ataupun jenis yang lain dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran.
 - e. Penulisan buku/bahan ajar. Bahan ajar yang ditulis Guru dapat berbentuk diktat, buku pelajaran ataupun buku dalam bidang pendidikan.
 - f. Pembuatan media pembelajaran. Media pembelajaran yang dibuat Guru dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik (animasi pembelajaran).

- g. Pembuatan karya teknologi/karya seni. Karya teknologi/seni yang dibuat Guru dapat berupa karya teknologi yang bermanfaat untuk masyarakat dan atau pendidikan dan karya seni yang memiliki nilai estetika yang diakui oleh masyarakat.

Metode *action learning* banyak digunakan dalam berbagai macam program pendidikan dan pelatihan, termasuk dalam Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG). Secara sederhana *Action Learning* dapat dideskripsikan sebagai proses maupun program yang handal yang melibatkan sekelompok kecil orang dalam memecahkan masalah-masalah nyata dan pada saat yang sama berfokus pada apa yang sedang mereka pelajari dan bagaimana pembelajaran mereka memberikan manfaat kepada setiap anggota kelompok dan organisasi secara keseluruhan (Kaswan, 2016, hlm. 35). Metode *action learning* memperoleh kekuatan dan manfaat dari komponen interaksi dan saling ketergantungan. Kekuatan dan kesuksesan *action learning* tergantung pada interaksi elemen-elemen itu secara efektif.

- a. Masalah. *Action Learning* dibangun di seputar masalah (proyek, tantangan, isu atau tugas), dan penyelesaian masalah itu amat penting bagi individu, kelompok, dan/atau organisasi. Masalah itu harus signifikan, ada dalam tanggung jawab tim, dan memberikan kesempatan belajar.
- b. Kelompok. Entitas inti dalam *action learning* adalah *kelompok action learning*. Kelompok itu terdiri atas empat sampai delapan orang yang meneliti masalah organisasi yang solusinya tidak mudah diidentifikasi. Idealnya, pembentukan kelompok ini beragam sehingga memaksimalkan aneka perspektif dan memperoleh sudut pandang yang segar.
- c. Proses Bertanya dan Refleksi. Dengan berfokus pada pertanyaan yang tepat daripada jawaban yang tepat, *action learning* berfokus pada apa yang tidak diketahui seseorang, juga apa yang tidak diketahuinya. *Action learning* melacak masalah melalui proses yang pertama-tama mengajukan pertanyaan, mengklarifikasi keadaan yang sebenarnya dari masalah tersebut, dan merefleksikan serta mengidentifikasi solusi-solusi sebelum mengambil tindakan.

- d. Resolusi Mengambil Tindakan. Bagi penganjur *action learning*, tidak ada pembelajaran kecuali kalau tindakan diambil, karena orang tidak yakin ide atau rencana akan efektif sampai diimplementasikan. Tindakan akan meningkatkan pembelajaran karena memberikan dasar dan jangkar untuk melakukan refleksi secara kritis.
- e. Komitmen pada Belajar. Di dalam *action learning* belajar sama pentingnya dengan tindakan. *Action Learning* memberi penekanan yang sama pada penyelesaian tugas dan pada pembelajaran atau pengembangan individu dan organisasi.
- f. Fasilitator. Fasilitasi penting dalam membantu anggota kelompok memperlambat proses mereka, yang akan memberi waktu yang cukup kepada mereka untuk merefleksikan pembelajaran mereka. Fasilitator bisa berasal dari anggota kelompok atau dari luar, yang belum tahu permasalahan. Fasilitator amat penting dalam membantu peserta merefleksikan apa yang mereka pelajari dan bagaimana mereka memecahkan masalah.

1.1.3.6.4 Konsep Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) Guru

Peningkatan kapasitas dalam pendidikan mengacu pada kebutuhan yang diperlukan untuk menerjemahkan standar tinggi dan insentif menjadi pengajaran yang efektif dan hasil belajar siswa yang baik (Osuji, 2014, hlm. 4). Pengembangan kapasitas (*capacity building*) Guru merupakan upaya berkelanjutan yang dilakukan Guru bersama sekolah dan kepentingan pendidikan untuk terus menerus mengembangkan diri menuju kualitas idealnya sebagai Guru profesional yang dapat menginspirasi pencapaian prestasi optimal peserta didik (Bashori, 2015, hlm. 9). Pengembangan kapasitas dimaksudkan untuk:

1. Meningkatkan keterampilan kinerja seluruh staf;
2. Memperbaiki keterampilan kinerja setiap Guru;
3. Memperluas pengalaman Guru agar karirnya berkembang dan mendapatkan promosi;
4. Mengembangkan pengetahuan dan pemahaman profesional setiap Guru;
5. Memperluas bekal kependidikan Guru;
6. Membuat staf lebih bahagia;

7. Meningkatkan kepuasan kerja;
8. Mengembangkan cara pandang lebih baik terhadap pekerjaan;
9. Membantu Guru mengantisipasi dan mempersiapkan diri menghadapi perubahan;
10. Memperjelas kebijakan sekolah dan kementerian.

Pada akhirnya muara dari keseluruhan kegiatan pengembangan kapasitas Guru sebenarnya adalah peningkatan hasil belajar siswa. Pengembangan kapasitas kini lebih mendasarkan diri dari analisis kebutuhan secara lebih teliti, terutama dengan kemampuan aktual Guru saat ini dan jenis pelatihan atau pendampingan yang diperlukannya. Telah terjadi pula perluasan pandangan mengenai apa yang sebenarnya dimaksud *in-service training* dan pengembangan kapasitas Guru.

Standar pengembangan kapasitas Guru menurut Departemen Pendidikan New York (dalam Bashori, 2015, hlm. 15) meliputi beberapa standar, dimana beberapa standar tersebut antara lain:

1. Konten pengetahuan dan kualitas pengajaran

Pengembangan profesional seharusnya memperluas konten pengetahuan pendidik, serta pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan Guru untuk memberikan strategi pembelajaran yang sesuai dengan tahapan perkembangan siswa, dan menilai kemampuan belajarnya. Indikator dari standar ini adalah:

- a. Pengembangan profesional mencakup pengalaman dan sumber belajar untuk memastikan bahwa pendidik memahami bagaimana mata pelajaran yang mereka ajarkan memenuhi standar nasional dan hubungan antara mata pelajaran yang mereka ajarkan dengan mata pelajaran dalam kurikulum;
- b. Pengembangan profesional memberikan kesempatan bagi pendidik untuk memeriksa, mengamati, praktik, dan menerima umpan balik pada penggunaan strategi pembelajaran berbasis penelitian untuk meningkatkan pembelajaran siswa, dengan memanfaatkan metode seperti *peer review*, *coaching*, *mentoring* dan permodelan;
- c. Pengembangan profesional berkelanjutan memberikan kesempatan bagi pendidik untuk memeriksa berbagai penilaian kelas, praktik pelaksanaannya

dalam kelas, menganalisis hasilnya untuk memahami dan melaporkan prestasi siswa berdasarkan Standar Pembelajaran Nasional, mengidentifikasi kesenjangan dalam pembelajaran siswa, dan menyesuaikan pengajarannya;

- d. Pengembangan profesional memberikan strategi pembelajaran yang berbeda-beda untuk memenuhi peserta didik yang beragam;
- e. Pengembangan profesional memastikan bahwa pendidik memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengembangkan dan menumbuhkan pemikiran kritis, pemecahan masalah, melek teknologi yang siswa butuhkan untuk menjadi sukses di abad ke-21;
- f. Pengembangan profesional memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kesempatan bagi pendidik untuk membuat hubungan yang relevan antara mata pelajaran yang mereka ajarkan dan aplikasinya dalam kehidupan.

2. Belajar profesional berbasis riset

Pengembangan profesional sebaiknya berbasis penelitian. Program pengembangan kapasitas Guru harus menyediakan kesempatan bagi pendidik untuk menganalisis, menerapkan dan terlibat dalam penelitian. Indikator dari standar ini adalah:

- a. Pengembangan profesional didasarkan pada penelitian terbaru dalam pengajaran, pembelajaran dan kepemimpinan;
- b. Pengembangan profesional yang efektif memastikan bahwa semua pendidik memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kesempatan untuk menerapkan penelitian untuk pengambilan keputusan instruksional;
- c. Pengembangan profesional berkelanjutan termasuk peluang bagi pendidik untuk membaca dan merenungkan penelitian terkini tentang topik yang menarik bagi mereka dan yang konsisten dengan prioritas perbaikan sekolah dan negara;
- d. Pengembangan profesional melibatkan pembahasan rancangan penelitian, pengumpulan data, dan analisis untuk membantu Guru dalam memahami bagaimana mengintegrasikan hasil penelitian, terutama di daerah di mana mungkin ada persaingan perspektif dan kesimpulan;
- e. Pengembangan profesional memberikan kesempatan bagi pendidik untuk berkolaborasi dengan pendidikan tinggi dan mitra lain dalam penelitian

tindakan untuk menguji hipotesis mereka sendiri dan melaporkan hasil hasil tentang dampak program pengembangan profesional atau efektivitas strategi pembelajaran dan program tertentu bagi pendidik atau siswa.

3. Belajar dengan beraneka ragam (*diverse learning*). Pengembangan profesional hendaknya memastikan bahwa Guru memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi beragam kebutuhan belajar siswa. Indikator dari standar ini adalah:
 - a. Pengembangan profesional berfokus pada pengembangan pengetahuan pengembangan pendidik tentang gaya belajar, kebutuhan, dan kemampuan siswa, serta sumber daya yang beragam dalam budaya, bahasa dan pengalaman yang siswa bawa ke kelas;
 - b. Pengembangan profesional memberikan kesempatan bagi pendidik untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk merancang dan menerapkan strategi pembelajaran dan penilaian yang berbeda dengan mempertimbangkan keragaman sumber daya siswa, keluarga dan masyarakat, serta dapat pula memenuhi keragaman kebutuhan belajar siswa;
 - c. Pengembangan profesional memberikan kesempatan bagi pendidik untuk memeriksa praktik mereka dalam menetapkan dan memelihara harapan yang tinggi bagi semua siswa agar memungkinkan mereka mencapai tingkat prestasi tinggi.

Menurut Satori (2016, hlm. 2017) hal yang penting dalam pendidikan dan latihan dalam jabatan (*in service education/training*) bagi Guru adalah Pengembangan Profesi Berkelanjutan. Aktivitas pengembangan profesi Guru bersifat terus-menerus, tiada henti, dan tidak ada titik puncak kemampuan profesional yang benar-benar final. Di sinilah esensi bahwa Guru harus menjalani proses CPD. CPD memuat tiga istilah utama, yaitu *continuing*, *professional*, dan *development*. Disebut *continuing* (berkelanjutan) karena belajar tidak pernah berhenti tanpa memperhatikan usia maupun senioritas, Disebut *professional* (profesional) karena CPD difokuskan pada kompetensi-kompetensi profesional dalam sebuah peran profesional. Disebut *development* (pengembangan) karena tujuannya adalah untuk memperbaiki kinerja seseorang dan untuk memperkuat

kemajuan karir seseorang yang jauh lebih luas dari sekedar pendidikan dan pelatihan formal biasa.

Altun berpendapat (2011, hlm. 848) Pendidikan dan latihan dalam jabatan (*in service education/training*) adalah kegiatan yang berkelanjutan dan praktis bagi para Guru untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan profesional di seluruh proses pendidikan. Pendidikan dan latihan dalam jabatan dapat mengambil berbagai bentuk sebagai usaha untuk mencapai tujuan yang berbeda untuk membawa perubahan dalam pendidikan.

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi Guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya (Permenpan No.16 Tahun 2009). Pada dasarnya, kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan ditujukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dalam mencetak generasi yang prestatif dan kompeten melalui peningkatan kualitas dan profesionalisme Guru sebagai tenaga pendidik (Priatna & Sukamto, 2013, hlm. 257). Unsur-unsur PKB tersebut meliputi pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif. Tujuan umumnya adalah meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah/madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, sedangkan tujuan khususnya:

- a. Memfasilitasi Guru untuk mencapai standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan.
- b. Memfasilitasi Guru untuk terus memutakhirkan kompetensi yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya.
- c. Memotivasi Guru-Guru untuk tetap memiliki komitmen melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional.
- d. Mengangkat citra, harkat, martabat profesi Guru, rasa hormat dan kebanggaan kepada penyandang profesi Guru.

Dengan adanya program pendidikan dan latihan profesi sebagai bagian dari pengembangan profesi dalam jabatan, Guru diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan mengembangkan profesionalismenya secara berkelanjutan yang

akhirnya berdampak pada meningkatnya kinerja dan mutu pendidikan serta layanan pembelajaran terhadap peserta didik.

1.1.4 Kinerja Guru

1.1.4.1 Definisi Kinerja Guru

Tingkat keberhasilan Guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kinerja. Kinerja Guru nampak dari tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan, komitmen dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah (Priansa, 2014, hlm. 79). Kinerja Guru pada dasarnya adalah kualitas kerja yang dilakukan oleh Guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja Guru ini menentukan kualitas hasil pendidikan di sekolah (Musthafa, Kuswandi, & Cahyono, 2017, hlm. 5017).

Sedangkan menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, kinerja Guru meliputi beban tugas dan tanggung jawabnya, yaitu:

- a. Merencanakan pembelajaran;
- b. Melaksanakan pembelajaran;
- c. Menilai hasil pembelajaran;
- d. Membimbing dan melatih peserta didik;
- e. Melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja Guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja Guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap Guru (Ditjen-PMPTK, 2008). Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang, akibat dari pendidikan maupun pelatihan, atau pengalaman belajar informal tertentu yang didapat, sehingga menyebabkan seseorang dapat melaksanakan tugas tertentu dengan hasil yang memuaskan (Marselus, 2011, hlm. 17).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh

dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja Guru yang dapat dijelaskan berikut:

1. Kompetensi Pedagogik

Kemampuan yang harus dimiliki Guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, yaitu:

- a. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- b. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- d. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- i. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2. Kompetensi Kepribadian

Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian seorang Guru. Aspek-aspek yang diamati adalah:

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi Guru, dan rasa percaya diri.

e. Menjunjung tinggi kode etik profesi Guru.

3. Kompetensi Sosial

Kemampuan sosial meliputi kemampuan Guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Kriteria kinerja Guru yang harus dilakukan adalah:

- a. Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi atau kemampuan kepribadian yaitu kemampuan yang harus dimiliki Guru berkenaan dengan aspek:

- a. Dalam menyampaikan pembelajaran, Guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajarnya harus disambut oleh siswa sebagai suatu seni pengelolaan proses pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemauan belajar yang tidak pernah putus.
- b. Dalam melaksanakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat. Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar. Karena itu Guru harus melakukan kegiatan pembelajaran menggunakan multimedia, sehingga terjadi suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain, sesuai konteks materinya.
- c. Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, Guru harus memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keGuruan. Misalnya

bagaimana menerapkan prinsip apersepsi, perhatian, kerja kelompok, korelasi dan prinsip-prinsip lainnya.

- d. Dalam hal evaluasi, secara teori dan praktik, Guru harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya. Jenis tes yang digunakan untuk mengukur hasil belajar harus benar dan tepat. Diharapkan pula Guru dapat menyusun butir secara benar, agar tes yang digunakan dapat memotivasi siswa belajar.

Kemampuan yang harus dimiliki Guru dalam proses pembelajaran dapat diamati dari aspek-aspek:

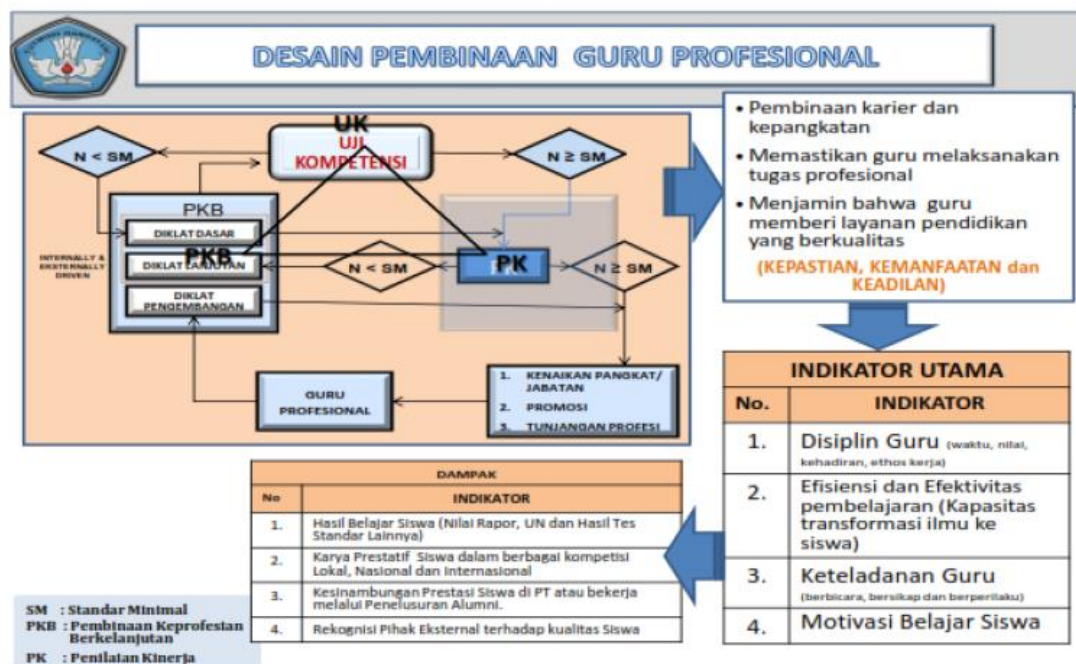
- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri

1.1.4.2 Penilaian Kinerja Guru

Profesi Guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional Guru. Selain itu, agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional Guru dilaksanakan sesuai aturan yang berlaku, maka diperlukan Penilaian Kinerja Guru yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan (Daryanto & Tasrial, 2015, hlm. 101).

Menurut Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama Guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.

Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif dan berdaya saing tinggi. Bagi sekolah, PKG merupakan acuan untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi Guru. Bagi Guru PKG merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya (Priansa, 2014, hlm. 356).



Sumber: PSG-UNM (2016)

Gambar 2.9 Desain Pembinaan Guru Profesional

Fokus utama Penilaian Kinerja Guru adalah (1) disiplin Guru (kehadiran, ethos kerja), (2) efisiensi dan efektivitas pembelajaran (kapasitas transformasi ilmu ke siswa), (3) keteladanan Guru (berbicara, bersikap dan berperilaku), dan (4) motivasi belajar siswa. Hasil Penilaian Kinerja Guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja Guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian Kinerja Guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi Guru. Bagi Guru, Penilaian

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

Kinerja Guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur- unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya, khususnya pada empat fokus utama tersebut (PSG-UNM, 2016).

BPSDMP-PMP (2010) mengemukakan bahwa penilaian kinerja Guru menjamin bahwa Guru melaksanakan tugasnya secara profesional dan layanan yang diberikan oleh Guru kepada peserta didik berkualitas. Hasil penilaian kinerja Guru ini akan membawa beberapa manfaat diantara lain:

1. Merupakan bahan evaluasi diri bagi Guru untuk mengembangkan potensi dan karirnya.
2. Merupakan bahan evaluasi diri bagi Guru untuk mengembangkan potensi dan karirnya.
3. Merupakan dasar untuk memberikan nilai prestasi kerja Guru dalam rangka pengembangan karir Guru sesuai Permenegpan dan RB Nomor 16 Tahun 2009.

1.1.4.3 Syarat Efektifnya Penilaian Kinerja Guru

Sistem penilaian kinerja yang efektif harus mampu merespon berbagai tantangan internal dan eksternal yang dihadapi oleh para Guru. Cascio (dalam Priansa, 2014, hlm. 371) menyatakan enam syarat untuk mengukur efektif atau tidaknya sistem penilaian kinerja yang berlaku bagi Guru, yaitu:

1. Penilai (*Supervisor*)

Penilaian kinerja harus mampu menilai kemampuan dan motivasi Guru, merumuskan kinerja Guru secara objektif, dan memberikan umpan balik bagi Guru itu sendiri.

2. Keterkaitan (*Relevance*)

Penilaian kinerja harus mampu mengukur keterkaitan langsung unsur-unsur penilaian kinerja Guru dengan uraian pekerjaan yang diemban sebagai Guru.

3. Kepekaan (*Sensitivity*)

Penilaian kinerja harus mampu mengukur dengan akurat dan cermat. Sistem penilaian kinerja harus mampu membedakan Guru yang berprestasi dan Guru

yang tidak berprestasi, serta harus dapat digunakan untuk tujuan kepentingan administrasi kepegawaian Guru.

4. Keterandalan (*Reliability*)

Penilaian kinerja harus mampu mengukur dengan andal dan konsisten dalam menilai kinerja Guru yang satu dengan yang lainnya.

5. Kepraktisan (*Practically*)

Penilaian kinerja harus mudah digunakan dan dimengerti oleh Dinas Pendidikan, Kepala Sekolah, maupun Guru itu sendiri.

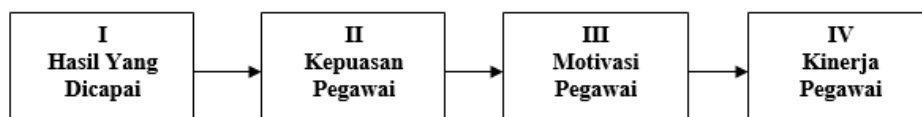
6. Dapat diterima (*Acceptability*)

Penilaian kinerja harus mampu mengukur kemampuan Guru dalam melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang melekat dalam dirinya sehingga hasil penilaian tersebut dapat diterima, serta harus mengkomunikasikan dan mendefinisikan dengan jelas standar dari unsur-unsur penilaian yang harus dicapai Guru.

1.1.4.4 Konsep dan Teori yang Relevan Dengan Kinerja Guru

1.1.4.4.1 Konsep Kinerja

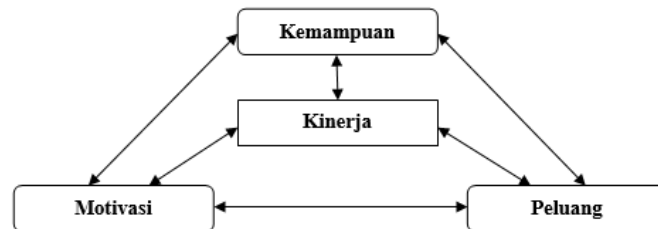
Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja di samping faktor lainnya, seperti hasil yang dicapai dan motivasi kerja. Faktor tersebut berhubungan satu dengan yang lainnya sebagaimana dikemukakan oleh Wexley & Yukl (dalam Sinambela, 2017, hlm. 486). Dengan kerangka berpikir seperti itu dikemukakan bahwa seorang Guru akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, pencapaian hasil tersebut diharapkan akan dapat memberikan kepuasan kerja yang akan menimbulkan motivasi kerja yang sehingga meningkatkan kinerja. Secara skematis, hubungan antara hasil dan kinerja kinerja dapat disajikan sebagai berikut:



Sumber: Sinambela (2017)

Gambar 2.10 Hubungan Antara Hasil dan Kinerja Pegawai

Sementara itu menurut Sinambela (2017, hlm. 487), dimensi kinerja dibagi menjadi tiga, yaitu kemampuan, motivasi, dan peluang yang dapat digambarkan seperti berikut ini:



Sumber: Sinambela (2017)

Gambar 2.11 Hubungan Dimensi-dimensi Kinerja

Ketiga dimensi tersebut saling terkait dan saling berhubungan satu dengan yang lain. Selanjutnya, Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (dalam Sinambela, 2017, hlm. 487), mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu harapan mengenai imbalan; dorongan; kemampuan, kebutuhan, dan sifat; persepsi terhadap tugas; imbalan internal dan eksternal, dan persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

1.1.4.4.2 Teori Membangun Kualitas Guru

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

1.1.4.4.3 Teori Efektivitas Kinerja Guru

Nhundu (1999, hlm. 39), mengklasifikasikan efektivitas kinerja Guru menjadi empat dimensi pekerjaan yang luas, yaitu; Kurikulum dan Instruksi, Hubungan Manusia, Pengembangan Pribadi, dan Hubungan Sekolah-Masyarakat. Dimana kurikulum dan instruksi di sini berkaitan dengan teknik pengajaran, penguasaan kurikulum dan manajemen sebagai Guru di kelas, hubungan manusia yang meliputi hubungan atasan-bawahan serta sesama Guru di sekolah dan menjadi faktor krusial dalam kepuasan dan kinerja Guru, pengembangan pribadi yang meliputi pelatihan pra jabatan dan pelatihan dalam jabatan (seperti Pendidikan dan Latihan Profesi) dalam kaitannya dengan profesionalisme Guru, dan hubungan sekolah-masyarakat yang berkaitan dengan profesinya sebagai Guru dalam menjalin hubungan dengan masyarakat dan keterlibatan orang tua murid dalam aktivitas pendidikan.

1.1.4.4.4 Teori Kinerja Mitchell

Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, maka seseorang harus meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu, kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak dapat diabaikan. Seperti yang dikemukakan oleh Kusumaningtyas dan Setyawati (2015, hlm. 76) Kinerja Guru ditentukan oleh keahlian dan kemampuan Guru yang bersangkutan. Faktor pencapaian ini sangat penting dalam hubungannya dengan kompetensi, kompensasi, dan juga kepuasan kerja. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik, tetapi motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerja juga akan rendah. Secara matematis, untuk menentukan kinerja pegawai dapat digunakan formula sebagai berikut (Sinambela, 2017, hlm. 484).

$$\text{Performance} = \text{Motivation} \times \text{Ability}$$

Sumber: Sinambela (2017)

Gambar 2.12 Rumus Kinerja Mitchell

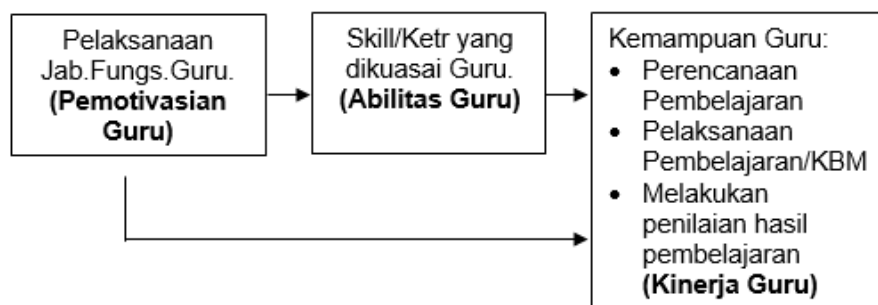
Untuk meningkatkan kinerja ini perlu dibuat standar pencapaian melalui penulisan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika

pekerjaan akan dilakukan. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik (Mitchell dalam Sinambela, 2017, hlm. 484). Kemampuan Guru, baik dalam hal kompetensi dan kemampuan profesional yang dimilikinya menentukan tingkat kinerja Guru (Purba, Ambarita, & Siburian, 2016, hlm. 37). Adapun ukuran kinerja Guru (Mitchell dalam Ditjen-PMPTK, 2008) dapat dilihat dari empat hal, yaitu:

1. *Quality of work* – kualitas hasil kerja
2. *Promptness* – ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
3. *Initiative* – prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan
4. *Capability* – kemampuan menyelesaikan pekerjaan
5. *Comunication* – kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Seperti dikemukakan oleh Komariah (Komariah, 2014, hlm. 123) bahwa batasan *performance* = (*ability x motivation + commitment*). Dengan maksud bahwa *performance* atau kinerja ditentukan oleh (a) kemampuan yang diperoleh dari hasil pendidikan, pelatihan, dan pengalaman; (b) motivasi yang merupakan perhatian khusus dari hasrat seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik; dan (c) kesetiaan terhadap janji atau kontrak kerja sebagai pegawai.

Menurut Ditjen PMPTK (2008), indikator penilaian terhadap kinerja Guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu: perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan penilaian pembelajaran. Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi Guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar. Hubungan alur antara motivasi, abilitas dan kinerja Guru dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Ditjen PMPTK (2008)

Gambar 2.13 Alur Kinerja, Motivasi dan Abilitas Guru

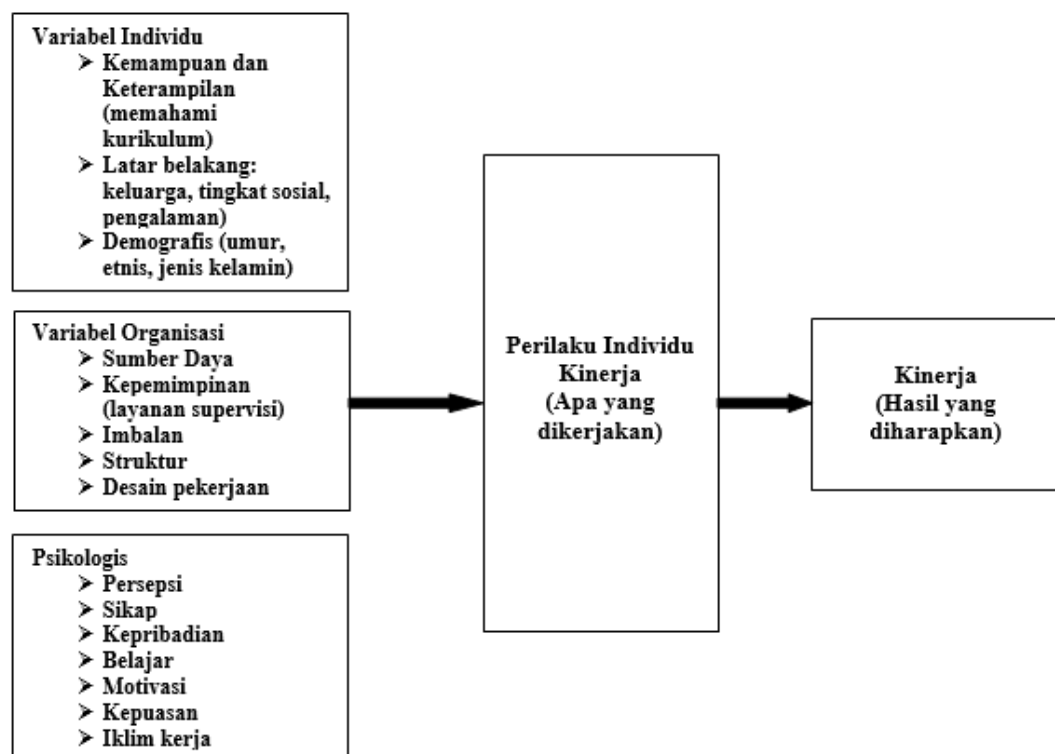
Annis Kurniawan, 2018

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

1.1.4.4.5 Teori Kinerja Gibson

Dari hasil penelitian Gibson seperti dikutip dalam Supardi (2014, hlm. 19) kinerja Guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel, yaitu: “pertama variabel individu, kedua variabel organisasi dan ketiga variabel psikologis individu”. Dalam kaitan dengan penelitian ini variabel individu meliputi: kemampuan dan keterampilan: mental fisik (dalam hal ini kemampuan dan keterampilan dalam memahami kurikulum), latar belakang: (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), demografis (umur, etnis, jenis kelamin). Variabel organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan (dalam hal ini pemberian layanan supervisi), imbalan, struktur, desain pekerjaan (variabel-variabel ini akan memengaruhi dan menciptakan iklim kerja). Variabel psikologis meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, iklim kerja. Variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja Guru secara skematis seperti pada gambar berikut:



Sumber: Supardi (2014)

Gambar 2.14 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru yang Telah Dimodifikasi

Berdasarkan konsep dan teori kinerja Guru di atas, dapat disimpulkan bahwa Guru dengan insentif tambahan dalam mengajar (seperti tunjangan profesi) yang layak dan dilengkapi dengan pengembangan profesionalisme (seperti

pendidikan dan latihan profesi) akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula, begitu juga sebaliknya Guru dengan insentif tambahan dalam mengajar yang kurang tanpa dibekali dengan pengembangan profesionalisme akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Dari pembahasan kajian teori tunjangan profesi, pendidikan dan latihan profesi (PLPG) dan kinerja Guru, kita bisa mengambil asumsi jika Guru yang tingkat kesejahteraannya terpenuhi dan kompetensinya meningkat setelah mendapatkan tunjangan profesi dan pendidikan dan latihan profesi (PLPG) sebagai bagian dari pengembangan profesi seharusnya mereka termotivasi dalam pekerjaannya dan kinerja mereka akan meningkat. Dapat diasumsikan pula bahwa kinerja Guru dipengaruhi oleh pemberian tunjangan profesi dan pendidikan dan latihan profesi yang Guru terima, apabila seorang Guru diberikan tunjangan profesi yang layak dan pendidikan dan latihan yang profesional, maka dapat diperkirakan kinerja Guru tersebut akan meningkat. Dengan demikian ada 3 (tiga) variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat, yaitu:

1. Tunjangan profesi sebagai variabel bebas pertama (X1)
2. Pendidikan dan latihan profesi sebagai variabel bebas kedua (X2)
3. Kinerja Guru sebagai variabel terikat (Y)

1.2 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan pemaparan teori di atas, maka dapat diajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis 1: Tunjangan profesi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Guru SMA di Kota Jakarta.

Hipotesis 2: Pendidikan dan latihan profesi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Guru SMA di Kota Jakarta.

Hipotesis 3: Tunjangan profesi dan pendidikan dan latihan profesi secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Guru SMA di Kota Jakarta.

1.3 Kerangka Berpikir Penelitian

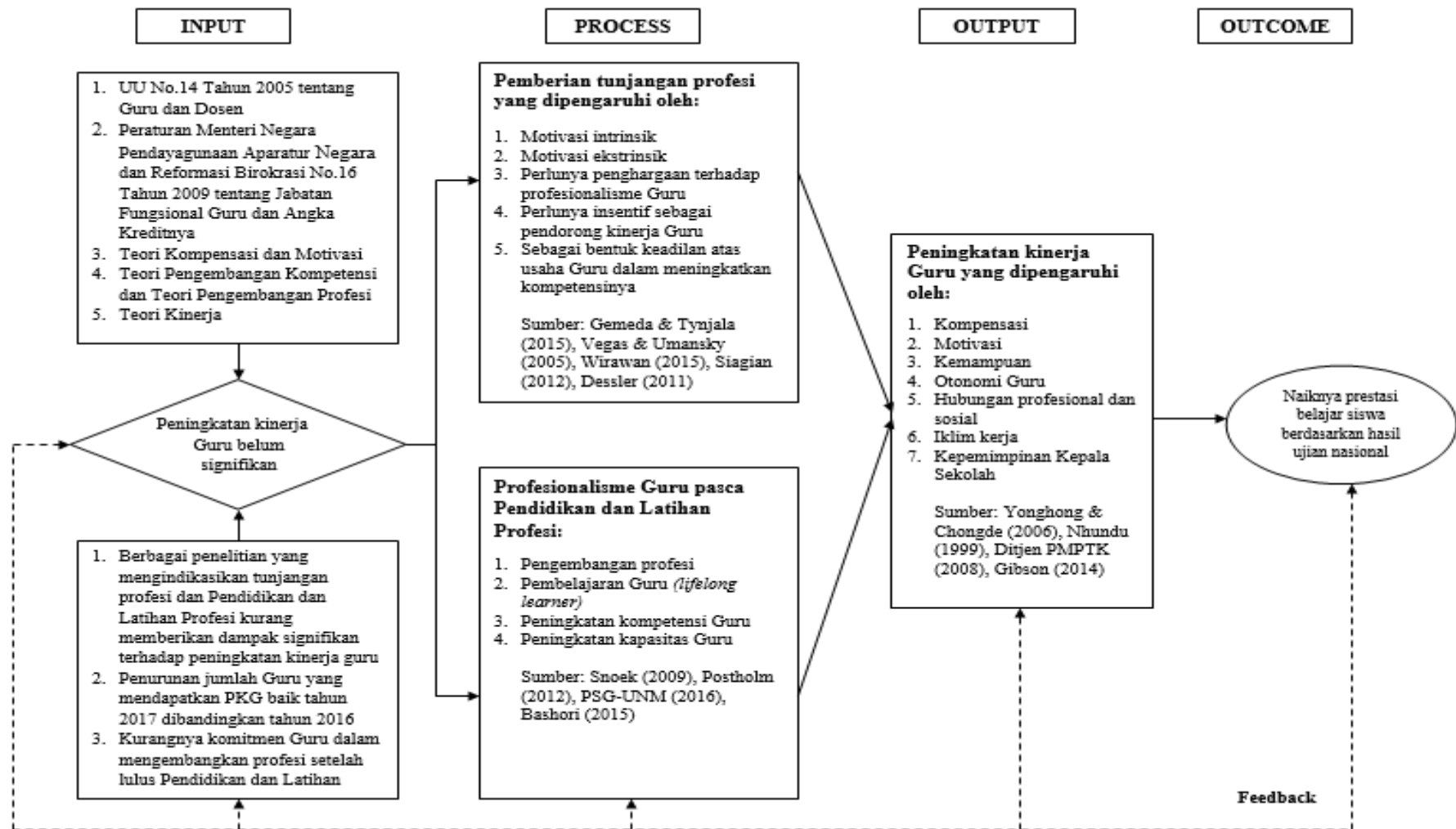
Dalam kerangka pemikiran perlu dijelaskan secara teoretis antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan pada uraian sebelumnya maka kerangka pemikiran peneliti dalam penelitian ini adalah kinerja Guru (sebagai variabel terikat) yang dipengaruhi oleh tunjangan profesi dan pendidikan dan latihan profesi (sebagai variabel bebas). Variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja yang ditunjukkan oleh Guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Sedangkan variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah tunjangan profesi dan pendidikan dan latihan profesi (PLPG).

Variabel tunjangan profesi masuk dalam penelitian ini karena secara teoritis tunjangan profesi yang telah Guru terima berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Guru. Dimana variabel tunjangan profesi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berdasarkan teori yang relevan dengan penelitian ini antara lain: motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, penghargaan profesi, insentif dan keadilan.

Variabel pendidikan dan latihan profesi masuk dalam penelitian ini karena secara teoretis pendidikan dan latihan profesi yang telah Guru terima berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Guru. Dimana Pendidikan dan Latihan Profesi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya berdasarkan teori yang relevan dengan penelitian ini antara lain: profesionalisme Guru, pengembangan profesi, pembelajaran Guru, peningkatan kompetensi Guru dan peningkatan kapasitas Guru.

Variabel kinerja masuk dalam penelitian ini karena secara teoritis peningkatan kinerja Guru dipengaruhi oleh tunjangan profesi dan pendidikan dan latihan profesi yang telah Guru terima. Dimana variabel kinerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya berdasarkan teori yang relevan dengan penelitian ini antara lain: kompensasi, motivasi, kemampuan (kompetensi dan profesionalisme), otonomi Guru, hubungan profesional dan sosial, iklim kerja dan kepemimpinan Kepala Sekolah. Dengan peningkatan kinerja Guru ini diharapkan dapat membawa dampak terhadap naiknya prestasi belajar siswa.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan profesi dan Pendidikan dan Latihan Profesi diduga memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja Guru SMA di Kota Jakarta, sehingga berpengaruh terhadap naiknya prestasi belajar siswa. Selanjutnya, penjelasan di atas digambarkan dalam kerangka berpikir penelitian seperti terlihat pada gambar 2.15.



Gambar 2.15 Kerangka Berpikir Penelitian