

ANALISIS TUNJANGAN PROFESI PADA KINERJA GURU ASN
DI SMKN 1 AMPELGADING KABUPATEN MALANG

Wahyu Drajat Biantoro

fprabawa91@gmail.com

SMKN 1 Ampelgading Malang, Kabupaten Malang

ABSTRACT

The performance of civil servants is becoming an increasingly strategic policy issue, because improving the performance of the apparatus has broad implications in political economic life. This type of research is descriptive research. In conducting descriptive qualitative research, when collecting data in general a researcher can find research data in the form of words, pictures, data here are interview transcripts, field data notes, personal documents, cameras, notes, and others. There is a relationship between professional allowances and improved work performance, in the workplace environment. Teacher performance directly affects student learning outcomes. Teachers who are able to design challenging and relevant lessons, and provide constructive feedback, can improve students' understanding and academic achievement. It is concluded that the implementation of the ASN teacher performance allowance system at SMKN 1 Ampelgading is an important step in the effort to improve the quality of education. However, the success of this system cannot be guaranteed by providing financial incentives alone. The analysis of teacher performance allowance needs to involve a holistic approach that includes various aspects of teacher performance and its impact on the learning process.

Keywords: *teacher, performance, descriptive, qualitative*

ABSTRAK

Kinerja pegawai negeri menjadi isu kebijakan yang semakin strategis, karena perbaikan kinerja, aparatur memiliki implikasi yang luas dalam kehidupan ekonomi politik. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif. Dalam melakukan penelitian kualitatif bersifat deskriptif, waktu pengumpulan data pada umumnya seorang peneliti dapat menemukan data penelitian dalam bentuk kata-kata, gambar, data disini adalah transkrip-transkrip wawancara, catatan data lapangan, dokumen pribadi, kamera, nota, dan lain-lain. Ada hubungan antara tunjangan profesi dengan peningkatan prestasi kerja, di lingkungan tempat kerja. Kinerja guru secara langsung memengaruhi hasil belajar siswa. Guru yang mampu merancang pembelajaran yang menantang dan relevan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif, dapat meningkatkan pemahaman dan pencapaian akademis siswa. Disimpulkan bahwa penerapan sistem tunjangan kinerja guru ASN di SMKN 1 Ampelgading adalah langkah penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, keberhasilan dari sistem ini tidak dapat dijamin hanya dengan memberikan insentif finansial semata. Analisis tunjangan kinerja guru perlu melibatkan pendekatan holistik yang mencakup berbagai aspek kinerja guru dan dampaknya terhadap proses pembelajaran.

Kata kunci: guru, kinerja, deskriptif, kualitatif

PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan pemerintahan yang telah ditetapkan bersama, diperlukan kondisi yang kondusif dan keharmonisan antar instansi pemerintah, pegawai yang satu dengan yang lain, yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan pemerintahan. Suatu organisasi secara mendasar sangat ditentukan oleh adanya manusia dan segenap sumber dayanya. Manusia yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Instansi pemerintah saat ini dihadapkan pada masalah yang kompleks baik dilihat dari pengaruh internal maupun eksternal instansi.

Untuk membantu agar instansi dapat berjalan dengan lancar perlu adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia pada suatu instansi pemerintah merupakan aspek yang sangat penting. Setiap instansi yang didirikan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuan tersebut agar maksimal maka dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang telah tersedia dan keberadaannya berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan adalah sumber daya manusia.

Pegawai merupakan salah satu tenaga pemerintahan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi, karena pegawai langsung bersinggungan dengan masyarakat untuk memberikan pelayanan. Untuk itu kinerja para pegawai harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut biasanya dilakukan dengan cara memberikan tunjangan kinerja, memberikan motivasi, meningkatkan kemampuan melalui diklat serta gaya kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila tunjangan kinerja diberikan tepat waktu, dan pihak pemerintah bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kerjanya. Pada dasarnya pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja disuatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai karena adanya kemampuan pegawai tersebut, maka dia merupakan pegawai yang berprestasi.

Merujuk pada Undang undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Bab I Pasal 1 ayat (1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah sebuah Pekerjaan dan juga Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pekerja Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Bab I Pasal 1 ayat (2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas suatu jabatan pemerintahan dan diberi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Menurut Agung, Ulumudin, dan Sofyatiningrum (2017: 61) meliputi efektivitas kerja, efisiensi kerja, otoritas kerja, tanggung jawab kerja, dan kreativitas kerja. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai aspek, baik internal maupun eksternal, antara lain: pengalaman kerja, ketrampilan teknis, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Robbins (2001: 184), bahwa kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kemangkiran, komitmen, kompetensi, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja. Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran tolak ukur dalam menilai kinerja. Merujuk pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009, indikator kinerja guru dapat dirumuskan menjadi lima yaitu:

(a) menguasai bahan ajar, (b) merencanakan proses belajar mengajar, (c) kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, (d) kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian, (e) kemampuan melaksanakan bimbingan belajar (perbaikan dan pengayaan). Menurut Kompri (2014: 163) indikator kinerja guru meliputi kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya serta kemampuan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Indikator kinerja guru dapat mengacu pada pendapat Sudjana (2004: 107) yaitu: (a) menguasai bahan yang akan diajarkan; (b) mengelola program belajar mengajar; (c) mengelola kelas; (d) menggunakan media/ sumber pelajaran; (e) menguasai landasan-landasan kependidikan; (f) mengelola interaksi belajar mengajar; (g) menilai prestasi siswa; (h) mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan; (i) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; serta (j) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian. Lunianingsih (2018: 18-19) menjelaskan bahwa kinerja guru dapat diukur dari: (a) merencanakan pembelajaran; (b) melaksanakan pembelajaran; (c) menilai hasil pembelajaran; (d) membimbing dan melatih peserta didik; (e) melaksanakan tugas tambahan (kualitas kerja, kecepatan/ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi), dan (f) kegiatan guru dalam mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan.

Tunjangan

Tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional diberikan oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah. Tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional yang diberikan oleh Pemerintah ditetapkan dalam Peraturan Presiden dan menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) sebagai dana dekonsentrasi atau tugas pembantuan. Tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional yang diberikan oleh Pemerintah Daerah ditetapkan dalam Peraturan Daerah dan dianggarkan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN).³

Dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 pasal 16 disebutkan bahwa pemerintah akan memberikan tunjangan profesi kepada guru yang besarnya setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok pada tingkat, masa kerja dan klasifikasi yang sama. Pengawas satuan pendidikan diberi tunjangan profesi guru apabila yang bersangkutan: a. Pernah bekerja sebagai guru sekurang-kurangnya 15 (lima belas) tahun; b. Memenuhi persyaratan akademik sebagai guru sesuai peraturan perundang-undangan; dan c. Memiliki sertifikat pendidik.

Guru tetap pemegang sertifikat pendidik yang bukan pegawai negeri sipil direncanakan mendapat tunjangan profesi sebagai berikut: a. Yang telah bekerja sebagai guru tetap dengan pengalaman mengajar minimal 2 (dua) tahun hendak mendapatkan tunjangan profesi serta dengan tunjangan profesi pegawai negeri sipil yang memiliki golongan III/a dengan masa kerja golongan 0 (nol) tahun. b. Yang bekerja sebagai guru tetap dengan pengalaman mengajar lebih dari 6 (enam) tahun memenuhi angka kredit kumulatif sistem pembinaan dan pengembangan keprofesi guru berkelanjutan minimal 150 angka kredit, berhak mendapatkan tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi kepegawai negeri sipil yang memiliki golongan III/b dengan masa kerja golongan 0 (nol) tahun. c. Yang telah bekerja sebagai guru tetap dengan pengalaman mengajar lebih dari 10 (sepuluh) tahun dan memenuhi angka kredit kumulatif sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan minimal 200 angka kredit, berhak mendapatkan tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi pegawai negeri sipil yang memiliki golongan III/c dengan masa golongan 0 (nol) tahun.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif. Dalam melakukan penelitian kualitatif bersifat deskriptif, waktu pengumpulan data pada umumnya seorang peneliti dapat menemukan data penelitian dalam bentuk kata-kata, gambar, data disini adalah transkrip-transkrip wawancara, catatan data lapangan, dokumen pribadi, kamera, nota, dan lain-lain.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kualitatif. Artinya, data yang diambil bukan dari angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari naskah, wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, memo dan dokumen resmi lainnya. Sehingga yang menjadi tujuan penelitian kualitatif adalah ingin menggambarkan realita empiris dibalik fenomena secara mendalam, rinci dan tuntas. Oleh karena itu penggunaan pendekatan kualitatif dalam penelitian yaitu dengan mencocokkan antara realita empiris dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode deskriptif. Manajemen fokus penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana yang tidak relevan (Moleong, 2010).

Pembatasan dalam penelitian kualitatif ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan/urgensi dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini. Penelitian ini akan difokuskan pada Analisis Tunjangan Profesi Pada Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara (ASN) yang objek utamanya merupakan guru asn yang telah mendapatkan tunjangan profesi yang ada di SMK Negeri 1 Ampelgading Malang. Dimensi penelitian meliputi kinerja guru asn yang telah mendapat tunjangan profesi yang terdiri dari :a) Meningkatkan prestasi kerja. b) Memotivasi kerja c) Taat terhadap aturan waktu, d) Taat terhadap aturan organisasi. Dalam penelitian ini data primer menggunakan wawancara dengan narasumber atau informan, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti.

Data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti yang diperoleh langsung dari informan. Informan penelitian ini terdiri atas : semua guru ASN SMKN 1 Ampelgading yang telah menerima tunjangan profesi yang terdiri dari 1 Kepala Sekolah dan 4 Guru ASN. Data sekunder merupakan data yang telah diolah lebih lanjut dan diajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data ini berupa data penilaian atasan terhadap kinerja guru ASN yang diakses di arsip dokumentasi SMK Negeri 1 Ampelgading. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Wawancara Mendalam (*Indepth interview*).

Penelitian menggunakan metode wawancara mendalam (*Indepth interview*) untuk pengumpulan data, wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yaitu melalui hubungan pribadi antara peneliti dengan sumber data. Wawancara dilakukan karena ada anggapan bahwa hanya subjeklah yang mengerti tentang diri mereka sendiri sehingga informasi yang tidak didapatkan melalui pengamatan atau alat lain, akan diperoleh melalui wawancara. Dalam sebuah penelitian kualitatif, data dapat diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan pengumpulan data yang bermacam-macam sampai mencapai titik maksimal yang sering dinamakan dengan titik jenuh. Terdapat tiga model interaktif dalam analisis data, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

Dengan demikian, kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dari fokus dan dimensi penelitian maka ditampilkan hasil penelitian melalui wawancara mendalam dengan informan yang telah dipilih sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan pada fokus penelitian. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru aparatur sipil negara (ASN) dalam proses pelaksanaan pembelajaran di SMKN 1 Ampelgading Malang adalah sebagai berikut :

Meningkatkan prestasi kerja

Dalam dunia pendidikan, peran guru sangatlah penting dalam membentuk kualitas dan masa depan generasi muda. Guru berperan sebagai penghubung antara ilmu pengetahuan dan siswa, serta memiliki tanggung jawab dalam mendukung perkembangan intelektual, sosial, dan emosional siswa. Kinerja guru dapat diukur dari sejauh mana guru memiliki kompetensi dalam bidang yang diajarkan. Kompetensi ini mencakup pemahaman mendalam tentang materi pelajaran, metode pengajaran yang efektif, serta kemampuan untuk menganalisis dan mengevaluasi perkembangan siswa. Guru yang kompeten akan mampu mengakomodasi berbagai gaya belajar siswa dan menjaga agar materi pelajaran relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

Motivasi kerja

Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal, memiliki dedikasi tinggi terhadap tugas-tugas yang diemban, serta mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Ini melibatkan kombinasi faktor psikologis, emosional, dan sosial yang mempengaruhi perilaku kerja individu. Motivasi kerja dapat timbul dari berbagai sumber, termasuk kepuasan pribadi, pengakuan atas pencapaian, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, serta imbalan finansial. Faktor internal seperti keinginan untuk mencapai prestasi, rasa tanggung jawab, dan kepuasan dari pekerjaan yang berkualitas, juga memainkan peran penting dalam membentuk motivasi kerja.

Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu adalah prinsip yang fundamental dalam konteks produktivitas dan efisiensi di berbagai aspek kehidupan, termasuk lingkungan profesional, pendidikan, dan kegiatan sehari-hari. Individu atau organisasi yang mampu mengelola waktu dengan baik cenderung dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia. Disiplin dalam mematuhi jadwal dan tenggat waktu membantu menghindari pemborosan waktu, mengurangi risiko penundaan, dan meningkatkan kapasitas untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

Peningkatan kesadaran akan waktu memerlukan pengembangan sikap dan strategi yang terencana. Edukasi mengenai manfaat pentaatan terhadap aturan waktu, pelatihan dalam pengelolaan waktu, serta penggunaan alat bantu seperti perencana jadwal dan pengingat dapat membantu individu menginternalisasi nilai-nilai kedisiplinan dan keteraturan.

Taat terhadap aturan organisasi

Taat terhadap aturan organisasi adalah prinsip yang menjadi tulang punggung dari keberhasilan dan efisiensi dalam lingkungan kerja. Artikel ilmiah ini bertujuan untuk menggali makna dan implikasi dari pentaatan terhadap aturan organisasi, mengidentifikasi alasannya yang mendasar, serta menganalisis dampak positifnya terhadap produktivitas dan harmoni dalam kerja. Pentaatan terhadap aturan organisasi merujuk pada kesediaan dan kemampuan individu untuk mengikuti norma, pedoman, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan tempat mereka bekerja. Ini mencakup penghormatan terhadap jadwal, prosedur, etika kerja, dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Pentaatan terhadap aturan organisasi adalah kunci untuk menjaga integritas, efisiensi, dan kualitas kerja dalam lingkungan profesional. Dengan menghargai dan mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh organisasi, individu dan tim dapat membangun landasan yang kokoh untuk kesuksesan jangka panjang. Disiplin dalam menghormati aturan tidak hanya menguntungkan organisasi, tetapi juga memberikan manfaat pribadi berupa kepuasan dalam bekerja dalam lingkungan yang teratur dan terarah.

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan beberapa informan didapatkan data bahwa pemberian tunjangan dapat mempengaruhi kinerja guru, terutama dalam hal partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan hasil ujian siswa. Namun, efek tunjangan tidak selalu merata di semua kasus dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Oleh karena itu, penting bagi pengambil kebijakan pendidikan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga berkontribusi terhadap kinerja guru yang berkualitas.

Secara keseluruhan, pengaruh tunjangan terhadap kinerja guru adalah isu yang kompleks. Meskipun tunjangan dapat memberikan insentif ekstrinsik yang penting bagi guru, dampaknya sangat tergantung pada sejumlah faktor lainnya. Motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dan dukungan manajemen sekolah juga memiliki peran krusial dalam membentuk kinerja guru yang berkualitas. Dalam merancang program tunjangan, pendekatan yang holistik perlu diadopsi. Tunjangan harus dirancang untuk mengakui kontribusi guru, mendorong partisipasi aktif dalam pengembangan pendidikan, dan menciptakan iklim kerja yang positif. Namun, penting juga untuk melengkapi tunjangan dengan dukungan pengembangan profesional, perhatian terhadap lingkungan kerja, dan pengakuan terhadap motivasi intrinsik para guru. Dengan pendekatan yang tepat, tunjangan dapat menjadi salah satu alat yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam dunia pendidikan yang terus berubah, fokus pada pemberdayaan guru dan pemberian insentif yang seimbang dapat berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Wawancara mendalam dengan beberapa informan di SMKN 1 Ampelgading menunjukkan bahwa tunjangan dapat memotivasi kinerja guru. Penting untuk diakui bahwa hubungan antara tunjangan, pengakuan, dan motivasi guru adalah kompleks. Tunjangan yang diberikan tidak hanya berdampak pada aspek finansial, tetapi juga memiliki implikasi psikologis yang signifikan. Pengakuan dan apresiasi yang terkandung dalam pemberian tunjangan dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif dan mendorong guru untuk memberikan yang terbaik.

Namun, penting juga untuk menyoroti bahwa hubungan ini tidak selalu bersifat linear. Dampak positif dari tunjangan pada motivasi mungkin lebih kuat pada guru-guru yang memiliki tingkat motivasi intrinsik yang relatif tinggi. Bagi guru-guru yang sudah memiliki hasrat yang kuat untuk mengajar, tunjangan dapat berfungsi sebagai penguat motivasi yang kuat, mendorong mereka untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran. Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, pendekatan yang seimbang diperlukan.

Tunjangan sebaiknya diintegrasikan dengan faktor-faktor lain yang juga memengaruhi motivasi dan kinerja guru. Dukungan manajemen sekolah, lingkungan kerja yang positif, dan kesempatan pengembangan profesional adalah elemen-elemen yang tidak boleh diabaikan. Dengan pendekatan yang holistik, yang menggabungkan tunjangan dengan elemen-elemen lain yang memotivasi, pendidikan dapat mengalami perubahan positif yang signifikan. Guru yang termotivasi akan lebih siap untuk menghadapi tantangan pendidikan masa depan, membantu membentuk generasi yang siap menghadapi dunia dengan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik.

Kualitas pendidikan yang diberikan oleh guru sangatlah penting, dan disiplin kerja guru merupakan salah satu aspek utama yang mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan. Dalam konteks ini, pemberian tunjangan kepada guru memiliki potensi besar untuk memengaruhi dan meningkatkan disiplin kerja mereka. Disiplin kerja merujuk pada komitmen dan tanggung jawab seorang individu terhadap pekerjaannya. Bagi seorang guru, disiplin kerja melibatkan kesiapan untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar, mempersiapkan materi pelajaran dengan baik, dan berinteraksi dengan siswa secara efektif. D

isiplin kerja yang baik merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan mendukung kesuksesan siswa. Salah satu aspek penting dari disiplin kerja adalah komitmen untuk meningkatkan profesionalisme. Pemberian

tunjangan yang dikaitkan dengan pencapaian tertentu dapat mendorong guru untuk terus mengembangkan diri melalui pelatihan, kursus, dan sertifikasi tambahan. Ini tidak hanya berdampak pada kemampuan mengajar guru, tetapi juga pada meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Disiplin kerja guru adalah unsur kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan mendukung perkembangan siswa. Pemberian tunjangan kepada guru memiliki potensi besar dalam memengaruhi dan meningkatkan disiplin kerja mereka. Dampaknya tidak hanya berdampak pada aspek finansial, tetapi juga dalam membentuk persepsi guru terhadap pekerjaan mereka dan membantu mendorong pengembangan profesional. Namun, tunjangan seharusnya tidak dianggap sebagai solusi tunggal untuk masalah disiplin kerja. Pendekatan yang seimbang, yang mengintegrasikan tunjangan dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja, adalah pendekatan yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan mendukung pertumbuhan siswa. Dalam usaha mencapai pendidikan yang lebih baik, investasi dalam disiplin kerja guru adalah langkah yang krusial dan tak terelakkan.

Tunjangan mempengaruhi guru dalam menjalankan semua peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi sekolah. Kepatuhan terhadap peraturan sekolah adalah elemen penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang aman, tertib, dan efektif. Dalam upaya untuk meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan sekolah, tunjangan kepada guru telah muncul sebagai salah satu insentif yang memiliki potensi besar untuk mempengaruhi perilaku dan tata tertib guru dalam lingkungan pendidikan. Kepatuhan terhadap peraturan sekolah bukan hanya masalah mematuhi aturan, tetapi juga menciptakan iklim belajar yang kondusif. Peraturan yang diikuti dengan baik dapat membantu menjaga disiplin siswa, mengurangi gangguan dalam kelas, dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik secara keseluruhan. Oleh karena itu, peran guru dalam mematuhi dan mendukung peraturan sekolah sangatlah penting.

Dalam upaya menciptakan lingkungan belajar yang optimal, peran guru sangatlah penting. Kepatuhan terhadap peraturan sekolah adalah dasar dalam menciptakan budaya belajar yang positif dan efektif. Pemberian tunjangan kepada guru sebagai bentuk insentif kepatuhan memiliki dampak yang kuat dalam membentuk persepsi guru terhadap tata tertib dan pentingnya peraturan. Namun, untuk mencapai hasil yang maksimal, pendekatan yang seimbang diperlukan. Kepatuhan yang tumbuh dari pemahaman dan kesadaran tentang pentingnya peraturan memiliki dampak yang lebih dalam dan langgeng. Dukungan manajemen sekolah, pengembangan profesional, dan lingkungan kerja yang positif juga berperan dalam membentuk kepatuhan yang bermakna. Melalui pendekatan yang holistik, kepatuhan guru terhadap peraturan sekolah dapat menjadi salah satu kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang aman, tertib, dan efektif.

Faktor Pendukung & Penghambat

Dalam menerapkan sistem tunjangan kinerja guru ASN, terdapat sejumlah faktor pendukung dan penghambat yang perlu diperhatikan. Dalam artikel ini, kami akan mengulas berbagai faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas analisis tunjangan kinerja guru ASN, baik dari segi pendukung maupun penghambat.

Faktor Pendukung dalam Analisis Tunjangan Kinerja Guru ASN: 1. Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru: Pemberian tunjangan kinerja dapat menjadi faktor pendorong bagi guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Tunjangan yang diberikan sebagai pengakuan atas prestasi dan dedikasi mereka dalam mengajar dapat meningkatkan motivasi dan semangat untuk memberikan yang terbaik. 2. Pengukuran Kinerja yang Lebih Akurat: Sistem tunjangan kinerja mendorong pengembangan metode pengukuran kinerja yang lebih akurat dan obyektif. Peningkatan dalam penilaian kinerja guru dapat membantu mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dan memberikan umpan balik yang lebih konstruktif. 3. Peningkatan Profesionalisme Guru: Tunjangan kinerja yang dikaitkan dengan kinerja dapat mendorong

guru untuk terus mengembangkan diri melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Ini dapat meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pengajaran mereka. 4. Fokus pada Kualitas Pengajaran: Dengan adanya tunjangan kinerja yang terkait dengan kinerja, perhatian guru lebih fokus pada peningkatan kualitas pengajaran dan pencapaian hasil akademik yang lebih baik. Hal ini dapat memberikan dampak positif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. 5. Penghargaan dan Pengakuan: Pemberian tunjangan kinerja dapat berfungsi sebagai bentuk penghargaan dan pengakuan terhadap upaya dan dedikasi guru. Guru merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Faktor Penghambat dalam Analisis Tunjangan Kinerja Guru ASN: 1. Pengaruh Faktor Eksternal: Faktor eksternal seperti latar belakang siswa, kondisi lingkungan, dan dukungan keluarga dapat memengaruhi hasil akademik. Sulit untuk mengukur dampak kinerja guru secara eksklusif ketika faktor-faktor ini turut berperan. 2. Perubahan Prioritas Pendidikan: Kebijakan dan tujuan pendidikan yang berubah-ubah dapat memengaruhi penerapan tunjangan kinerja. Perubahan prioritas pendidikan dapat menyebabkan pergeseran dalam indikator kinerja yang diukur, sehingga menimbulkan keraguan dalam analisis kinerja. 3. Ketidaksetaraan Akses ke Sumber Daya: Jika guru tidak memiliki akses yang setara terhadap sumber daya, seperti fasilitas dan materi pengajaran, dampak dari tunjangan kinerja mungkin tidak merata. Ini dapat menyebabkan perasaan ketidakadilan di kalangan guru. 4. Tidak Adanya Mekanisme Umpan Balik yang Kuat: Penting untuk memiliki mekanisme umpan balik yang kuat dalam analisis tunjangan kinerja. Tidak adanya umpan balik yang efektif kepada guru tentang hasil analisis kinerja mereka dapat menghambat upaya perbaikan dan peningkatan kinerja. 5. Biaya dan Anggaran: Pemberian tunjangan kinerja kepada semua guru dapat menimbulkan implikasi anggaran yang signifikan.

SIMPULAN

Menerapkan sistem tunjangan kinerja guru ASN di SMKN 1 Ampelgading adalah langkah penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, keberhasilan dari sistem ini tidak dapat dijamin hanya dengan memberikan insentif finansial semata. Analisis tunjangan kinerja guru perlu melibatkan pendekatan holistik yang mencakup berbagai aspek kinerja guru dan dampaknya terhadap proses pembelajaran.

Dalam melakukan analisis, pemerintah dan instansi terkait perlu memastikan bahwa kriteria penilaian dan indikator kinerja yang digunakan mencakup beragam aspek. Selain itu, pengembangan metode analisis yang tepat dan pengukuran dampak jangka panjang perlu diperhatikan. Umpan balik yang berkualitas dan mekanisme pemantauan yang terstruktur juga akan membantu guru untuk memahami kinerja mereka dan berkontribusi pada peningkatan.

Dengan mengadopsi pendekatan holistik, analisis tunjangan kinerja guru ASN dapat menjadi instrumen yang kuat dalam meningkatkan mutu pendidikan. Keberhasilan sistem ini akan terwujud ketika guru merasa dihargai, diberdayakan, dan didorong untuk memberikan dampak positif terhadap proses pembelajaran dan masa depan generasi muda.

Kinerja guru memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap mutu pembelajaran. Besarnya pengaruh kinerja guru secara langsung terhadap mutu pembelajaran dalam penelitian ini berdasarkan hasil wawancara mendalam terhadap informan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asniwati. 2020. Pengaruh training need analysis, efikasi diri dan training content terhadap efektivitas program pelatihan dan pengembangan. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 122-136. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Axchel Tumiwa, B., & Palandeng, I. D. 2017. The Influence Of Information Thecnology, Work Environment, and Competence on Employee Productivity . *Jurnal EMBA*, 5(3), 3895-3904.

- Edison, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta.
- Fadillah R, Sulastini, & Hidayati N. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6.
- Fathurrochman, I. 2017. Pengembangan kompetensi pegawai aparatur sipil negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup. *Manajer Pendidikan*, 11(21), 120-129. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/viewFile/3210/1654>
- Gerrit Meyer Bianca Brünig Peter Nyhuis. 2016. Employee competences in manufacturing companies – an expert survey. *Journal of Management Development*, 34.
- Dadang Suparman. 2020. Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Penempatan Kerja Pada Pt. Sinar Effendi Murni Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 9(1), 2.
- Hariyani. 2016. Analisis Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintahan Desa Terhadap Penggunaan Teknologi Accounting Information System Pada Desa-Desa Di Kabupaten Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(2).
- Hasan, N. A. 2018. Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan Nurhayati Ali Hasan. *Libria*, 10(1), 95-115.
- Hengki Primayana, K. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7. <https://doi.org/10.25078/jpm.v1i2.45>
- Huri, D. 2014. Penguasaan Kosakata Kedwibahasaan Antara Bahasa Sunda Dan Bahasa Indonesia Pada Anak-Anak (Sebuah Analisis Deskriptif-Komparatif). *[Jurnal Pendidikan Unsika*, 2.
- Indra Marjaya, F. P. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Jefri Sumendap, Jantje Mandey, & Rully Mambo. 2015. Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*.
- Nurhajati, W. A., & Bachri, B. S. 2018. Pengembangan Kurikulum Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Berbasis Kompetensi dalam Membangun Profesionalisme dan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Pendidikan (Teori Dan Praktik)*, 2(2), 156. <https://doi.org/10.26740/jp.v2n2.p156-164>