



EFEKTIFITAS PENGELOLAAN PEMBERIAN TUNJANGAN PROFESI DALAM OPTIMALISASI KINERJA PROFESIONAL GURU

Fahrurrizal^{1(*)}, Marwan², Saiful Bahri³

Universitas Almuslim, Aceh, Indonesia¹²³

pakrijal76@gmail.com¹, marwan@umuslim.ac.id², saifulbahri@umuslim.ac.id³

Received: 15 Agustus 2024

Revised: 20 Agustus 2024

Accepted: 24 Agustus 2024

Abstract

The objectives of this research are 1) What is the effectiveness of providing teacher professional allowances on teacher professional performance; 2) What is the management strategy for providing professional allowances in optimizing teacher professional performance; and 3) What are the supporting and inhibiting factors for providing teacher professional allowances on professional performance. This research uses a qualitative method with a descriptive approach. The subjects in this research were 13 people. Data collection techniques using interviews, observation and documentation. The data validity checking technique uses the Triangulation technique. The results of the research findings are that providing professional allowances provides additional motivation for teachers to continue to improve the quality of their teaching. Overall, the provision of TPG has had a positive impact on increasing the competency and professionalism of teachers at SMP Negeri 4 Lhoksukon, North Aceh Regency. Of the 11 certified teachers on average, 3 of them received the good predicate for their performance assessment. Another finding is that delays in disbursement of funds and differences in data are the main obstacles that must be overcome to increase the effectiveness of TPG. To overcome this problem, it is necessary to improve the administration system, increase coordination between related parties, and better handle data. On the other hand, compliance with regulations, good evaluation mechanisms, and effective socialization and mentoring are supporting factors that strengthen the provision of TPG.

Keywords: Efektivitas; Tunjangan Profesi; Kinerja; Profesional Guru

(*) Corresponding Author: Fahrurrizal, pakrijal76@gmail.com

How to Cite: Fahrurrizal, F., Marwan, M., & Bahri, S. (2024). EFEKTIFITAS PENGELOLAAN PEMBERIAN TUNJANGAN PROFESI DALAM OPTIMALISASI KINERJA PROFESIONAL GURU. *Research and Development Journal of Education*, 10(2), 725-738

INTRODUCTION

Pendidikan merupakan investasi krusial bagi suatu bangsa, seiring dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia sejalan dengan mutu pendidikan. Pembangunan dalam bidang pendidikan tidak boleh berhenti hingga tujuan pendidikan tercapai sepenuhnya. Hal ini diamanatkan oleh Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 11 Ayat 1, yang menuntut pemerintah pusat dan daerah untuk memberikan pendidikan bermutu kepada seluruh warga negara (Amanda, 2017). Mengembangkan sistem pendidikan yang berkualitas memerlukan upaya berkelanjutan dan serius dari pemerintah. Pendidikan memainkan peran kunci dalam perubahan individu, mulai dari peningkatan pengetahuan hingga perubahan perilaku yang lebih positif, memungkinkan kehidupan yang lebih mapan, dan mendorong kemajuan peradaban sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tuntutan lingkungan (Amanda, 2017).

Menurut Wuryanti & Siti (2015), salah satu upaya penting untuk memajukan pendidikan di Indonesia adalah melalui pembaruan kurikulum, perbaikan sarana dan prasarana, penyesuaian peraturan, dan partisipasi guru dalam membentuk sumber daya manusia melalui proses pendidikan. Guru memiliki peran kunci dalam pendidikan, karena mereka berinteraksi langsung dengan peserta didik. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, seorang guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada berbagai tingkat pendidikan. Tugas guru sangat beragam dan kompleks, termasuk dalam hal mendidik dengan meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar dengan meneruskan dan mengembangkan pengetahuan dan teknologi, serta melatih dengan mengembangkan keterampilan siswa (Anoraga, 2015).

Guru juga diharapkan menciptakan lingkungan yang mendorong pertanyaan dan eksplorasi siswa, bukan hanya menjadi sumber informasi utama. Kualitas guru sangat penting, dan para guru dapat meningkatkan profesionalisme mereka melalui berbagai cara, termasuk program sertifikasi guru. Tujuan dari sertifikasi guru adalah untuk menilai kelayakan guru dalam melaksanakan tugas mereka sebagai agen pembelajaran, meningkatkan profesionalisme, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional. Guru bukan hanya bertanggung jawab atas transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga nilai, kepribadian, dan budaya kepada siswa mereka. Oleh karena itu, guru yang profesional harus memiliki kualifikasi akademik yang sesuai, kompetensi yang dibutuhkan, sertifikat pendidik, serta kesehatan jasmani dan rohani (Ali, 2022).

Kinerja guru juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan pendidikan, dan guru yang profesional diharapkan memberikan dampak positif pada prestasi belajar siswa. Untuk itu, guru perlu meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas mereka. Kinerja guru mencerminkan prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan mereka dan sangat berpengaruh pada kesuksesan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Dengan demikian, penting bagi guru untuk terus meningkatkan kemampuan dan kualitas mereka dalam rangka mendukung perkembangan pendidikan di Indonesia (Marannu, 2019).

Sesuai dengan peraturan dalam undang-undang, pendidikan memiliki tujuan ganda, yaitu mencerdaskan anak bangsa dan membentuk watak serta kepribadian peserta didik. Sebagian besar tanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut ada pada guru, yang harus mendidik peserta didik agar memiliki moral dan kepribadian yang sesuai dengan nilai-nilai agama. Pemerintah telah berupaya memenuhi tugas ini melalui program sertifikasi guru, yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru, meningkatkan kualitas pendidikan, mendukung tujuan pendidikan nasional, dan meningkatkan kesejahteraan guru. Untuk mencapai tujuan nasional tersebut, guru diharapkan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang studi dan ruang lingkup pembelajaran mereka. Melalui sertifikasi guru, diharapkan kompetensi guru akan meningkat sesuai dengan standar minimum, dan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran akan membaik. Hasil yang diharapkan adalah peningkatan kualitas pendidikan dan peningkatan reputasi sekolah jika seluruh guru memiliki tingkat profesionalisme yang baik (Hakim, 2023).

Namun, masih ada banyak guru yang tidak berusaha meningkatkan kinerja mereka, terutama di SMPN 4 Lhoksukon Kab. Aceh Utara. Tunjangan sertifikasi guru seharusnya memotivasi peningkatan kinerja, tetapi ada kasus di mana guru mengabaikan upaya tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, termasuk hubungannya dengan tunjangan sertifikasi, menjadi penting dalam konteks ini untuk meningkatkan mutu lulusan dari peserta didik. Kinerja guru seharusnya sejalan dengan penghasilan, seperti yang tercermin dalam tunjangan profesi guru yang diberikan oleh pemerintah. Namun, jika kinerja tidak meningkat tetapi guru menerima tambahan penghasilan, ini bisa dianggap

sebagai penggunaan yang tidak efisien dari tunjangan tersebut. Sebaliknya, jika guru menerima tunjangan profesi tetapi kinerjanya tidak membaik, maka tunjangan tersebut tidak digunakan sesuai dengan maksudnya. Masalah semacam ini dapat menjadi serius dalam dunia pendidikan (Suryadi & Yusup, 2023).

Kesejahteraan guru menjadi faktor penting dalam memengaruhi kinerja mereka. Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan guru adalah dengan membayar tunjangan sertifikasi sesuai dengan peraturan yang ada. Namun, dalam praktiknya, pembayaran tunjangan sertifikasi tidak selalu lancar, terdapat banyak potongan, dan ada persyaratan tambahan seperti jumlah jam mengajar per minggu yang harus dipenuhi. Hal ini dapat mengganggu proses belajar-mengajar karena guru terkadang lebih sibuk dengan persyaratan sertifikasi daripada dengan tugas-tugas pokok mereka.

Beberapa masalah yang terjadi di SMP Negeri 4 Lhoksukon di Aceh Utara termasuk minimnya kegiatan workshop guru tentang kurikulum, kurangnya kompetensi guru dalam menerapkan model pembelajaran yang menarik, kurangnya motivasi kerja dengan disiplin sesuai dengan peraturan, kurangnya perencanaan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM), kurangnya fokus guru pada profesinya, dan adanya anggapan bahwa profesi guru hanya untuk memperoleh pendapatan.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru: Penelitian Rifai, Warjio, & Lubis (2022) menemukan pengaruh efektifitas dan signifikan antara tunjangan profesi dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 di Kecamatan Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu. Penelitian berikutnya Suheri, Suja'I, & Sunaryo (2021) menunjukkan bahwa sertifikasi guru dan implementasi program MGMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru sertifikasi, sertifikasi guru dan implementasi program MGMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sertifikasi, Motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sertifikasi, namun motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program MGMP terhadap kinerja guru. Penelitian Tubagus et al., (2022) menemukan pengaruh positif dan signifikan antara tunjangan profesi dengan kinerja guru di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bone Bolango. Hasil penelitiannya menunjukkan tunjangan profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 21% yang berarti variabilitas kinerja guru dapat dijelaskan oleh tunjangan profesi sebesar 21%. Penelitian lainnya oleh Marannu (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak sertifikasi guru terhadap peningkatan kualitas pendidikan di madrasah menunjukkan (1) Dampak keterlibatan dalam proses perencanaan program di madrasah 2,97 (kategori tinggi); (2) Dampak keterlibatan dalam pelaksanaan program madrasah 2,86 (kategori: tinggi); (3) Dampak terhadap peningkatan proses pembelajaran nilainya 3,86 (kategori: sangat tinggi); (4) Dampak terhadap peningkatan kompetensi sesama guru menunjukkan nilai 3,77 (kategori: SangatTinggi). Sedangkan pemanfaatan dana sertifikasi guru hubungannya dengan peningkatan profesional dalam pendidikan dan pengajaran masih kecil yakni 0,61. Kesimpulan dari keseluruhan komponen yang dinilai menghasilkan dampak sertifikasi guru terhadap kualitas madrasah menghasilkan angka 2,81 (Kategori: Tinggi).

Dengan beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan dengan pemberian dana tunjangan profesi guru (TPG), dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan guru secara profesional serta meningkatkan kualitas kinerja mereka, yang pada gilirannya akan menghasilkan guru yang berkompeten. Seorang guru memiliki tanggung jawab lebih dari sekadar memberikan pelajaran dan upaya untuk meningkatkan pengetahuan siswa; mereka juga bertanggung jawab dalam membentuk dimensi kepribadian peserta didik, membantu mereka menjadi individu dewasa yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan menerapkannya untuk kesejahteraan masyarakat. Hasil

penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa tunjangan profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan pengaruh yang ditinjau adalah itikad baik guru yang dapat meningkatkan kinerja mereka, peningkatan motivasi guru, dan peningkatan hasil belajar.

Pada penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya, terutama dalam hal objek, subjek dan lokasi penelitian. Penelitian ini akan mengevaluasi keterlibatan kepala sekolah dalam mendukung guru melalui tunjangan profesi guru untuk meningkatkan kinerjanya di SMP 4 Negeri Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini juga bertujuan untuk melihat efektifitas pengaruh pemberian tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru di SMP N 4 Lhoksukon Kab Aceh Utara dengan fokus pada Strategi dan Kebijakan Kepala sekolah dengan Pemberian dana tunjangan Profesional guru sehingga meningkatkan mutu lulusan sekolah. Karena alasan tersebut, penulis sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang mengkaji implikasi pemberian dana tunjangan profesi guru di SMP Negeri 4 Lhoksukon dalam meningkatkan kompetensi guru yang telah bersertifikasi dan mengoptimalkan kinerja guru profesional sehingga meningkatkan mutu lulusan.

METHODS

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Tempat dan waktu penelitian di SMP Negeri 4 Lhoksukon Kab. Aceh Utara, waktu penelitian September s/d desember 2023. Subjek dalam penelitian ini adalah 13 orang yang terdiri dari Kepala Sekolah, 1 Staf dinas pendidikan dan 11 guru bersertifikasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: 1) observasi, 2) wawancara dan 3) dokumentasi. Uji keabsahan data yang digunakan meliputi kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, serta konfirmabilitas. Analisis data ini menggunakan metode triangulasi yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penyimpulan data.

RESULTS & DISCUSSION

Results

1. Strategi Pemberian TPG dalam optimalisasi kinerja profesionalitas guru di SMP Negeri 4 Lhoksukon Kab. Aceh Utara

Dalam wawancara dengan kepala sekolah mengenai strategi yang diterapkan oleh pihak sekolah untuk mengoptimalkan kinerja profesional guru yang sudah memiliki sertifikasi mengungkapkan :

“Saya memberikan tanggung jawab tambahan seperti memimpin tim kurikulum atau program inovasi, mendorong untuk menjadi trainer atau mentor bagi rekan-rekannya dan melibatkan dalam pengambilan keputusan strategis sekolah membentuk kelompok diskusi profesional yang dipimpin guru bersertifikasi”.

Dalam wawancara dengan kepala sekolah mengenai strategi untuk mengoptimalkan kinerja profesional guru yang sudah memiliki sertifikasi, kepala sekolah mengungkapkan beberapa langkah yang diambil untuk memaksimalkan potensi dan kontribusi mereka. Pertama, kepala sekolah memberikan tanggung jawab tambahan kepada guru bersertifikasi, seperti memimpin tim kurikulum atau program inovasi.

Dengan memberikan peran kepemimpinan ini, guru tidak hanya dapat mengembangkan keterampilan manajerial mereka tetapi juga mendorong inovasi dalam pembelajaran.

Selain itu, kepala sekolah mendorong guru bersertifikasi untuk menjadi trainer atau mentor bagi rekan-rekannya. Dengan berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka, guru-guru ini dapat membantu meningkatkan kualitas pengajaran di seluruh sekolah. Peran sebagai trainer atau mentor juga memberikan kesempatan bagi mereka untuk terus berkembang dan belajar dari proses mentoring itu sendiri.

Kepala sekolah juga melibatkan guru bersertifikasi dalam pengambilan keputusan strategis di sekolah. Dengan melibatkan mereka dalam proses ini, sekolah dapat memanfaatkan wawasan dan keahlian mereka untuk membuat keputusan yang lebih informatif dan berdampak positif. Selain itu, untuk mendukung pengembangan profesional yang berkelanjutan, kepala sekolah membentuk kelompok diskusi profesional yang dipimpin oleh guru bersertifikasi. Kelompok ini berfungsi sebagai forum untuk berbagi praktik terbaik, mendiskusikan tantangan, dan mencari solusi kolektif. Dengan strategi-strategi ini, kepala sekolah berharap dapat mengoptimalkan kinerja profesional guru bersertifikasi, meningkatkan kualitas pendidikan, dan menciptakan lingkungan sekolah yang kolaboratif dan inovatif.

Dalam observasi hasil masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi kepala sekolah dan guru dalam mengoptimalkan kinerja profesional guru yang sudah memiliki sertifikasi, hal ini turut diungkapkan oleh kepala sekolah:

“Masih ada beberapa kendala yang dialami oleh guru-guru pada SMP Negeri 4 Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara diantaranya beberapa guru masih merasa nyaman dengan metode lama dan enggan mengadopsi pendekatan terbaru serta kesulitan dalam menyeimbangkan antara tugas mengajar dan kewajiban administratif”.

Dalam hasil wawancara dengan kepala sekolah dan observasi yang dilakukan, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah dan guru dalam mengoptimalkan kinerja profesional guru yang sudah memiliki sertifikasi. Kepala sekolah turut mengungkapkan berbagai tantangan yang masih dihadapi oleh guru-guru di SMP Negeri 4 Lhoksukon, Kabupaten Aceh Utara, yang menghambat upaya peningkatan kualitas pengajaran.

Salah satu kendala utama adalah bahwa beberapa guru masih merasa nyaman dengan metode pengajaran lama dan enggan mengadopsi pendekatan terbaru. Resistensi terhadap perubahan ini dapat menghambat inovasi dalam proses pembelajaran dan berdampak pada efektivitas pengajaran. Guru-guru yang terbiasa dengan cara lama mungkin merasa tidak perlu untuk mengubah metode mereka, meskipun ada bukti bahwa pendekatan baru dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

Selain itu, para guru juga menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan antara tugas mengajar dan kewajiban administratif. Beban kerja yang berat dalam hal administrasi seringkali membuat mereka kelelahan dan kurang waktu untuk fokus pada pengembangan metode pengajaran yang lebih efektif. Kewajiban administratif ini mencakup berbagai hal seperti pengisian laporan, persiapan dokumen, dan tugas-tugas administratif lainnya yang memakan waktu dan energi.

Dengan kendala-kendala ini, kepala sekolah menyadari perlunya pendekatan yang lebih strategis untuk mendukung guru dalam mengadopsi metode pengajaran yang lebih inovatif dan efektif. Ini termasuk memberikan pelatihan yang relevan, menyediakan dukungan teknis, dan mengurangi beban administratif agar para guru

dapat lebih fokus pada tugas utama mereka sebagai pendidik. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja profesional guru bersertifikasi dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 4 Lhoksukon.

Strategi pemberian Tunjangan Profesi Guru (TPG) harus dirancang dengan cermat agar dapat mencapai tujuan utama, yaitu peningkatan kualitas dan profesionalisme guru. Untuk memastikan bahwa pemberian TPG memberikan dampak yang optimal, beberapa strategi khusus telah diterapkan di Sekolah SMP Negeri 4 Lhoksukon, Kabupaten Aceh Utara. Dengan perencanaan yang matang dan implementasi yang efektif, TPG dapat menjadi alat yang ampuh dalam mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan keterampilan profesional mereka.

a. Penetapan Kriteria Penerima TPG

Penetapan kriteria penerima Tunjangan Profesi Guru (TPG) mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta pemerintah daerah. Para guru yang berhak menerima TPG harus memenuhi beberapa kriteria. Berdasarkan dokumentasi penelitian penetapan kriteria penerima TPG mengikuti aturan kementerian dan juga pemerintah yaitu dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 74 tahun 2018 tentang Guru menjelaskan Kriteria utama penerima TPG meliputi: 1) kualifikasi pendidikan, di mana guru harus memiliki gelar sarjana dalam bidang pendidikan atau bidang terkait yang relevan dengan mata pelajaran yang diajarkan. Selain itu, 2) guru juga harus telah mengikuti dan lulus uji kompetensi profesi yang membuktikan keahlian mereka dalam bidang pendidikan. 3) Evaluasi kinerja mengajar dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa guru memenuhi standar kualitas yang ditetapkan, mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, dan interaksi dengan siswa. Guru harus aktif dalam melaksanakan tugas mereka dan berkontribusi terhadap kegiatan sekolah serta pengembangan profesional. Terakhir, 4) kepatuhan terhadap semua aturan dan peraturan yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dan pemerintah daerah juga merupakan syarat penting. Dengan mengikuti kriteria ini, penetapan penerima TPG dapat dilakukan secara adil dan transparan, mendukung peningkatan kualitas pengajaran dan profesionalisme guru di SMP Negeri 4 Lhoksukon serta di seluruh wilayah Aceh Utara.

Hal ini sesuai dengan ungkapan kepala sekolah dan dinas pendidikan Aceh utara yang sebelumnya telah mengungkapkan pada temuan sebelumnya.

b. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi berkala merupakan bagian penting dari pelaksanaan Tunjangan Profesi Guru (TPG) untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Sistem monitoring yang baik memungkinkan pemantauan berkelanjutan terhadap penggunaan TPG oleh guru, memastikan bahwa tunjangan tersebut benar-benar digunakan sesuai dengan tujuannya untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Selain itu, evaluasi berkala juga berfungsi untuk mengidentifikasi dan mengatasi berbagai kendala yang mungkin muncul dalam pelaksanaan TPG. Dengan cara ini, sistem tidak hanya memastikan bahwa dana tersebut digunakan secara efektif, tetapi juga memberikan kesempatan untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian agar TPG dapat lebih optimal mendukung pengembangan profesionalisme guru.

Berdasarkan hasil dokumentasi penelitian, monitoring dan evaluasi terukur secara sistematis dalam dokumen Penilaian Kinerja Guru. Dokumen tersebut merincikan penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap guru dengan melakukan 1) pemeriksaan dokumen RPP yang disusun oleh guru yang

akan digunakan untuk kegiatan pembelajaran. 2) Melaksanakan observasi kelas dimana Kepala Sekolah mencatat semua kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan memasukkannya pada instrument supervisi pembelajaran. Selanjutnya Kepala Sekolah menetapkan nilai PK gurunya. 3) Untuk menjaga validitas data dilakukan kroscek data hasil pengamatan melalui wawancara dengan guru yang bersangkutan.

Hal ini juga disampaikan oleh kepala sekolah dalam wawancara mengenai mekanisme evaluasi yang dilakukan :

“Saya melakukan evaluasi penilaian kinerja formal setiap semester, supervisi kelas dengan menggunakan rubrik penilaian yang mencakup berbagai aspek profesionalitas guru, evaluasi dokumen, dan umpan balik siswa serta melaksanakan observasi kelas terjadwal dan mendadak”.

Dari hasil wawancara terungkap bahwa mekanisme evaluasi yang diterapkan di sekolah, kepala sekolah menjelaskan pendekatan yang komprehensif dan terstruktur. Setiap semester, dilakukan evaluasi penilaian kinerja formal terhadap guru untuk menilai sejauh mana mereka memenuhi standar pengajaran yang ditetapkan. Ini membantu memastikan bahwa kualitas pengajaran tetap tinggi dan sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan.

Kepala sekolah juga menekankan pentingnya supervisi kelas menggunakan rubric penilaian yang mencakup berbagai aspek profesionalitas guru, seperti metodologi pengajaran dan interaksi dengan siswa. Evaluasi dokumen, termasuk materi ajar dan rencana pelajaran, dilakukan untuk memastikan kesesuaiannya dengan kurikulum yang berlaku. Selain itu, umpan balik dari siswa diambil untuk memberikan perspektif berharga tentang efektivitas pengajaran.

2. Peningkatan Kapasitas Pelatihan Guru dan Pemberian Penghargaan

Peningkatan kapasitas melibatkan pengembangan kompetensi guru dalam berbagai aspek, termasuk metodologi pengajaran, manajemen kelas, dan penggunaan teknologi pendidikan. Melalui pelatihan yang terstruktur dan berfokus pada kebutuhan spesifik, guru dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat langsung diterapkan dalam proses pembelajaran sehari-hari. Pelatihan yang dilakukan secara berkala memastikan bahwa guru tetap terinformasi tentang perkembangan terbaru dalam pendidikan dan dapat menyesuaikan praktik pengajaran mereka dengan kebutuhan siswa. Dengan pendekatan ini, diharapkan para guru dapat terus meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa.

Dalam wawancara dengan kepala sekolah mengenai upaya-upaya apa yang dilakukan oleh pihak sekolah untuk memastikan tunjangan profesi guru dapat meningkatkan kinerja profesionalitas guru:

“Upaya yang saya lakukan adalah 1) menyelenggarakan pelatihan dan workshop, 2) Mendorong guru mengikuti seminar, 3) Menerapkan system mentor untuk guru baru 4) Memberikan penghargaan untuk inovasi dan kinerja luar biasa”.

Dalam wawancara dengan kepala sekolah mengenai upaya yang dilakukan untuk memastikan tunjangan profesi guru dapat meningkatkan kinerja profesionalitas, kepala

sekolah mengungkapkan beberapa langkah strategis yang telah diterapkan. 1) pihak sekolah menyelenggarakan pelatihan dan workshop secara rutin. Kegiatan ini dirancang untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan guru, serta memperkenalkan teknik pengajaran terbaru yang dapat meningkatkan efektivitas mereka di kelas. 2) kepala sekolah mendorong para guru untuk mengikuti seminar yang relevan dengan bidang pendidikan. Seminar ini memberikan kesempatan bagi guru untuk belajar dari ahli di bidangnya, serta berbagi pengalaman dan strategi dengan rekan sejawat dari berbagai institusi. Hal ini bertujuan untuk memperluas wawasan dan memperkaya praktik pengajaran mereka. 3) sekolah menerapkan sistem mentor untuk guru baru. Melalui sistem ini, guru-guru berpengalaman memberikan bimbingan dan dukungan kepada pendidik yang baru bergabung. Ini membantu guru baru untuk cepat beradaptasi dengan lingkungan sekolah dan mempercepat proses profesionalisasi mereka. 4) Kepala sekolah juga menekankan pentingnya memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan inovasi dan kinerja luar biasa. Penghargaan ini tidak hanya memotivasi guru untuk terus berinovasi tetapi juga mengakui kontribusi mereka yang signifikan terhadap kualitas pendidikan di sekolah. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan tunjangan profesi guru dapat efektif dalam meningkatkan kinerja profesional dan keseluruhan kualitas pengajaran.

3. Analisis faktor-faktor pendukung dan penghambat Pemberian Tunjangan Profesi Guru terhadap kinerja profesionalitas guru di SMP Negeri 4, Lhoksukon Kab. Aceh Utara
 - a. Faktor-faktor pendukung

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengenai factor-faktor pendukung, Kepala sekolah mengungkapkan:

“Kami mengidentifikasi beberapa faktor pendukung utama dalam pemberian tunjangan profesi guru (TPG) di SMP Negeri 4 Lhoksukon Kab Aceh Utara yaitu : 1) Menjalinkan hubungan baik dan komunikasi lancar dengan dinas pendidikan dapat membantu kami mendapatkan informasi dan bantuan yang diperlukan. 2) pemahaman yang jelas tentang prosedur dan persyaratan TPG di antara para guru mempermudah proses administrasi. 3) Kami menyediakan informasi yang transparan mengenai mekanisme TPG, memastikan semua pihak memahami langkah-langkah yang harus diikuti. 4) Kesadaran tinggi di kalangan guru untuk memenuhi persyaratan TPG menunjukkan komitmen mereka dalam mengikuti pelatihan dan menyelesaikan tugas administratif, yang mendukung proses pemberian tunjangan ini”.

Kepala sekolah juga mengungkapkan perihal bagaimana faktor-faktor pendukung tersebut mempengaruhi kinerja profesionalitas guru:

“Kejelasan mengenai ekspektasi standar kinerja membantu guru memahami dan memenuhi harapan, sehingga mereka dapat merencanakan dan menilai pengajaran mereka dengan lebih baik. Dorongan untuk memperbarui pencapaian profesional melalui pelatihan dan seminar meningkatkan keterampilan dan metode pengajaran mereka. Selain itu, peningkatan motivasi

intrinsik untuk pengembangan diri memotivasi guru untuk terus belajar dan berinovasi, yang secara keseluruhan berdampak positif pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa”.

Dari pernyataan kepala sekolah SMP Negeri 4 Lhoksukon diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor pendukung dalam pemberian tunjangan profesi guru (TPG) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja profesionalitas guru. Hal ini memberikan kejelasan tentang ekspektasi standar kinerja dapat membantu para guru memahami dengan tepat apa yang diharapkan dari mereka. Kejelasan ini menciptakan standar yang jelas dan terukur, yang memudahkan guru dalam menyusun rencana pengajaran dan menilai kemajuan mereka sendiri.

Meningkatkan motivasi intrinsik untuk pengembangan diri adalah dampak penting dari faktor-faktor pendukung ini. Ketika guru merasa dihargai dan melihat manfaat nyata dari tunjangan yang diterima, mereka menjadi lebih termotivasi secara internal untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Motivasi intrinsik ini mengarah pada keinginan yang lebih besar untuk berkembang dan berinovasi dalam pengajaran, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja profesional mereka dan memberikan dampak positif bagi siswa.

Secara keseluruhan, faktor-faktor pendukung seperti kejelasan ekspektasi, dorongan untuk pembaruan profesional, dan peningkatan motivasi intrinsik berkontribusi pada peningkatan kinerja profesional guru. Dengan dukungan yang tepat, guru dapat memenuhi dan melampaui standar yang diharapkan, meningkatkan kualitas pengajaran, dan pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa di SMP Negeri 4 Lhoksukon.

b. Faktor-faktor penghambat

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengenai kendala atau hambatan yang mempengaruhi dalam pemberian TPG untuk meningkatkan kompetensi guru. Kepala sekolah mengungkapkan:

“Faktor penghambat dalam pemberian tunjangan profesi guru di sekolah ini antara lain keterlambatan pencairan dana dari pemerintah pusat atau daerah, serta perbedaan data antara sistem sekolah, dinas pendidikan, dan database nasional”.

Selain itu guru juga mengungkapkan perihal faktor penghambat pemberian TPG kepada guru:

“Penyaluran dan pencairan dana Tunjangan Profesi Guru (TPG) yang dijadwalkan setiap triwulan seringkali tidak sesuai rencana. Realisasinya sering terjadi di akhir bulan Mei, jauh dari jadwal yang seharusnya. Keterlambatan ini sangat mempengaruhi kesejahteraan kami, karena tunjangan tersebut merupakan bagian penting dari pendapatan kami. Setiap keterlambatan tidak hanya menimbulkan ketidakpastian finansial, tetapi juga mengurangi motivasi kami dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Sebagai guru, kami berharap proses pencairan dana ini bisa lebih tepat waktu, sehingga kami dapat fokus pada

upaya meningkatkan kualitas pendidikan tanpa terganggu oleh masalah administratif”.

Berdasarkan hasil wawancara kepala sekolah dan guru diatas dapat disimpulkan Pemberian tunjangan profesi guru di sekolah ini menghadapi beberapa faktor penghambat yang signifikan. Salah satu faktor utama adalah keterlambatan pencairan dana dari pemerintah pusat atau daerah. Meskipun penyaluran dan pencairan dana Tunjangan Profesi Guru (TPG) dijadwalkan secara triwulanan, realisasinya seringkali baru terjadi di akhir bulan lima. Proses birokrasi yang panjang dan kompleks seringkali menyebabkan penundaan dalam distribusi dana, sehingga tunjangan yang seharusnya diterima oleh para guru tidak dapat diberikan tepat waktu. Hal ini tentunya berdampak pada kesejahteraan dan motivasi para guru dalam menjalankan tugas mereka.

Discussion

1. Konsep Efektivitas Dalam Pemberian Tunjangan Profesi Untuk Optimalisasi Kinerja Profesional Guru Pada SMP Negeri 4 Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara

Konsep efektivitas pemberian Tunjangan Profesi Guru (TPG) di SMP Negeri 4, Lhoksukon, mengacu pada bagaimana tunjangan ini mempengaruhi kinerja profesional dan kualitas pembelajaran yang diberikan oleh guru. TPG dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan finansial guru, yang diharapkan dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan berkomitmen tinggi terhadap profesi mereka.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemberian Tunjangan Profesi Guru (TPG) di SMP Negeri 4 Lhoksukon berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja profesional guru. Konsep efektivitas TPG terkait dengan peningkatan kesejahteraan finansial guru, yang memungkinkan mereka untuk lebih fokus pada tugas mengajar tanpa terhambat oleh masalah ekonomi. Hal ini sejalan dengan panduan yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah dan kajian literatur terkait.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018, penyaluran TPG diatur dengan pedoman teknis untuk memastikan bahwa tunjangan diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Permendikbud, 2018). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 38 Tahun 2020 mengatur tata cara memperoleh sertifikat pendidik, yang merupakan syarat utama untuk menerima TPG (Permendikbud, 2020). Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru menjelaskan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik sebagai pengakuan formal terhadap guru sebagai tenaga profesional (PP No. 74/2008). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen juga menetapkan kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi guru sebagai elemen penting dalam sistem pendidikan (UU No. 14/2005).

Temuan Penelitian menunjukkan bahwa pemberian Tunjangan Profesi Guru (TPG) memiliki dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan kinerja profesional guru. Guru yang menerima TPG merasa lebih siap dalam menyusun rencana pembelajaran dan melaksanakan pengajaran dengan lebih baik. Dengan adanya TPG, mereka memiliki akses untuk membeli materi ajar dan teknologi yang mendukung proses belajar-mengajar, sehingga kualitas pengajaran dapat ditingkatkan (Safira, Setyawan, & Citrawati, 2020). Selain itu, TPG juga mengurangi gangguan yang disebabkan oleh masalah ekonomi pribadi. Hal ini memungkinkan guru untuk lebih banyak meluangkan waktu berinteraksi dengan siswa dan memberikan bimbingan yang lebih baik, karena mereka tidak lagi terbebani oleh masalah finansial (Handayani,

2017). TPG juga berfungsi sebagai insentif yang efektif untuk meningkatkan motivasi guru, mendorong mereka untuk terus mengembangkan keterampilan dan kompetensi profesional mereka serta berkomitmen lebih dalam terhadap profesi mereka (Aiman & Rahayu, 2019).

2. Konsep Strategi Dalam Pemberian Tunjangan Profesi Untuk Optimalisasi Kinerja Profesional Guru Pada SMP Negeri 4 Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai konsep strategi pemberian dana Tunjangan Profesi Guru (TPG) untuk menoptimalisasikan kinerja profesional guru, terdapat beberapa hal penting yang perlu diperhatikan yaitu 1) perencanaan dan penjadwalan yang efektif harus ditingkatkan. Pitoyo & Suhartono (2018) menekankan bahwa jadwal pencairan dana yang tepat dan pemantauan yang konsisten sangat penting untuk memastikan tunjangan disalurkan tepat waktu, sehingga mendukung kinerja profesional guru. 2) Koordinasi antara lembaga terkait perlu diperbaiki, Widodo (2019) menyebutkan bahwa peningkatan kerjasama antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dinas pendidikan, dan sekolah akan mengurangi masalah perbedaan data dan meningkatkan akurasi dalam pemberian tunjangan. Hal ini penting agar data guru yang berhak menerima tunjangan selalu diperbarui dan akurat. 3) Safira, Setyawan, & Citrawati (2020) menyarankan agar teknologi informasi dioptimalkan untuk integrasi sistem antara berbagai lembaga. Penggunaan teknologi informasi yang efektif akan mempermudah pemantauan dan pengelolaan data TPG, serta mempercepat proses pencairan dana. 4) Transparansi dan akuntabilitas dalam proses pencairan dana harus ditingkatkan. Handayani (2017) menggaris bawahi “pentingnya memberikan akses informasi yang jelas kepada guru mengenai status pencairan tunjangan mereka, serta melakukan audit berkala untuk meningkatkan kepercayaan dan kepuasan guru”. 5) Pelatihan dan sosialisasi mengenai prosedur pencairan dana perlu diperkuat. Aiman & Rahayu (2019) berpendapat bahwa “Pelatihan yang memadai bagi pihak-pihak terkait dalam pengelolaan TPG akan mengurangi kesalahan administratif dan meningkatkan pemahaman tentang proses pencairan”. 6) Putri (2021) menyarankan adanya “solusi alternatif untuk mengatasi keterlambatan pencairan dana, seperti menyediakan mekanisme bantuan sementara dan sistem eskalasi masalah. Hal ini penting untuk mengurangi dampak negatif pada kesejahteraan guru dan menjaga motivasi serta kinerja profesional mereka”.

Dalam konteks aturan pemerintah, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pemberian Tunjangan Profesi Guru mengatur bahwa penyaluran dana TPG harus dilakukan secara tepat waktu dan tepat sasaran. Aturan ini menetapkan mekanisme yang jelas untuk memastikan proses pencairan dana berjalan lancar, sesuai dengan harapan dan kebutuhan para guru. Dengan menerapkan strategi-strategi ini yang didukung oleh literatur dan peraturan pemerintah, diharapkan pemberian TPG dapat secara efektif mendukung peningkatan kinerja profesional guru.

3. Konsep Faktor Penghambat Dan Pendukung Dalam Pemberian Tunjangan Profesi Dalam Optimalisasi Kinerja Profesional Guru Pada Smp Negeri 4 Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara

Berdasarkan temuan penelitian mengenai pemberian Tunjangan Profesi Guru (TPG) di SMP Negeri 4 Lhoksukon, Kabupaten Aceh Utara, terdapat beberapa faktor penghambat dan pendukung yang memengaruhi efektivitas tunjangan ini dalam meningkatkan kinerja profesional guru. Salah satu faktor utama yang menghambat efektivitas pemberian Tunjangan Profesi Guru (TPG) di SMP Negeri 4 Lhoksukon

adalah keterlambatan pencairan dana. TPG yang seharusnya disalurkan secara triwulan sering mengalami penundaan hingga akhir bulan Mei. Keterlambatan ini berdampak signifikan pada kesejahteraan finansial guru. Ketidakpastian waktu pencairan dana menyebabkan stres tambahan bagi guru, mengganggu fokus mereka dalam mengajar, dan berpotensi menurunkan motivasi mereka untuk berkomitmen penuh terhadap tugas mengajar. Ketidakstabilan finansial ini tidak hanya mengurangi semangat kerja tetapi juga berdampak negatif pada kualitas pembelajaran yang diberikan (Permendikbud No. 10 Tahun 2018).

Selain keterlambatan pencairan dana, perbedaan data antara sistem yang digunakan di sekolah, dinas pendidikan, dan database nasional merupakan masalah besar dalam administrasi TPG. Ketidakcocokan data sering menyebabkan kesalahan dalam validasi dan penyaluran tunjangan. Hal ini dapat memperlambat proses pencairan dana dan menimbulkan kebingungan di kalangan guru mengenai status pengajuan mereka. Koordinasi yang buruk antara pihak-pihak yang terlibat dalam pengelolaan TPG juga dapat menghambat pencapaian tujuan dari tunjangan ini, mengingat pentingnya akurasi dan konsistensi data dalam proses administrasi (Safira, Setyawan, & Citrawati, 2020).

Di sisi lain, beberapa faktor pendukung berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pemberian TPG. Kepatuhan terhadap regulasi adalah salah satu faktor krusial. Sekolah berusaha keras untuk mengikuti ketentuan yang berlaku dengan merujuk pada peraturan terbaru dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta pemerintah daerah. Proses administrasi yang meliputi sosialisasi, pengumpulan berkas, dan verifikasi internal dilakukan sesuai dengan pedoman yang ada. Kepatuhan ini memastikan bahwa proses pengajuan dan penerimaan TPG berjalan sesuai ketentuan, sehingga meminimalkan risiko kesalahan administratif dan memastikan distribusi tunjangan yang tepat (Permendikbud No. 38 Tahun 2020).

Mekanisme evaluasi dan monitoring juga merupakan faktor pendukung yang penting. Evaluasi rutin yang melibatkan pemantauan berkala, penilaian kinerja, dan supervisi kelas berfungsi untuk memastikan bahwa guru memenuhi standar profesional yang diperlukan untuk menerima TPG. Dengan adanya monitoring berkala, masalah-masalah yang mungkin muncul dapat dideteksi lebih awal dan diperbaiki sebelum berkembang menjadi kendala besar. Proses ini juga mendukung penerapan standar kualitas dalam pengelolaan TPG dan membantu memastikan bahwa tunjangan tersebut memberikan dampak positif pada kinerja guru (Pitoyo & Suhartono, 2018).

Pendampingan dan sosialisasi kepada guru-guru yang belum menerima tunjangan merupakan faktor pendukung tambahan yang signifikan. Sekolah melakukan sosialisasi untuk memastikan bahwa guru memahami prosedur dan persyaratan yang diperlukan untuk mendapatkan TPG. Sosialisasi ini mencakup informasi tentang cara pengajuan, syarat sertifikasi, dan langkah-langkah administrasi lainnya. Dukungan ini membantu guru memenuhi syarat untuk TPG dan memastikan bahwa mereka tidak terhambat oleh ketidakpahaman mengenai proses administrasi, sehingga mempermudah mereka dalam mendapatkan tunjangan yang berhak mereka terima (Handayani, 2017).

Secara keseluruhan, efektivitas pemberian TPG di SMP Negeri 4 Lhoksukon dipengaruhi oleh berbagai faktor. Keterlambatan pencairan dana dan perbedaan data adalah hambatan utama yang harus diatasi untuk meningkatkan efektivitas TPG. Untuk mengatasi masalah ini, perlu adanya perbaikan sistem administrasi, peningkatan koordinasi antar pihak terkait, dan penanganan yang lebih baik terhadap data. Di sisi lain, kepatuhan terhadap regulasi, mekanisme evaluasi yang baik, serta sosialisasi dan pendampingan yang efektif merupakan faktor pendukung yang memperkuat pemberian TPG. Dengan memperkuat faktor pendukung dan menangani faktor penghambat,

pemberian TPG dapat lebih optimal dalam meningkatkan kinerja profesional guru dan kualitas pendidikan di SMP Negeri 4 Lhoksukon.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa efektivitas pengelolaan pemberian tunjangan profesi dalam mengoptimalkan kinerja profesional guru di SMP Negeri 4 Lhoksukon, Kabupaten Aceh Utara, menunjukkan beberapa aspek penting sebagai berikut:

1. Efektivitas pemberian tunjangan profesi terbukti signifikan dalam meningkatkan kinerja profesional guru. Tunjangan ini berfungsi sebagai insentif yang memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan mengembangkan keterampilan mereka. Melalui dukungan finansial yang diberikan, guru dapat lebih fokus pada tugas mereka tanpa harus dibebani masalah ekonomi, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran.
2. Strategi pengelolaan tunjangan profesi yang diterapkan di sekolah menunjukkan keberhasilan dalam memastikan bahwa tunjangan tersebut dikelola dengan baik. Proses administrasi yang mencakup sosialisasi, pengumpulan berkas, dan verifikasi internal dilakukan sesuai dengan pedoman yang ada, yang memastikan bahwa tunjangan diberikan kepada guru yang memenuhi syarat. Selain itu, evaluasi rutin dan monitoring yang dilakukan berfungsi untuk memastikan bahwa semua prosedur berjalan dengan lancar dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Beberapa faktor pendukung dan penghambat dalam pemberian tunjangan profesi juga teridentifikasi. Faktor pendukung seperti kepatuhan terhadap regulasi, sistem evaluasi yang baik, serta sosialisasi dan pendampingan efektif, berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pemberian tunjangan. Di sisi lain, keterlambatan pencairan dana dan perbedaan data antara sistem yang digunakan di sekolah, dinas pendidikan, dan database nasional menjadi hambatan utama yang harus diatasi. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan peningkatan koordinasi antara pihak-pihak terkait serta perbaikan dalam sistem administrasi.

REFERENCES

- Aiman, R., & Rahayu, S. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance, Leverage Terhadap Kinerja Keuangan (studi Kasus Pada Bank Umum Swasta Nasional Dan Bank Umum Milik Negara Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesiatahun 2014-2017). *eProceedings of Management*, 6(2).
- Amanda, N. (2017). *Pengembangan Modul Kesetimbangan Kimia Inovatif Terinternalisasi Karakter Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Kimia Siswa Smk Analis Kesehatan* (Doctoral dissertation, UNIMED).
- Anoraga. (2015). Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Seni Budaya SMP di Kabupaten Treggalek. *Jurnal Pendidikan Seni Rupa*, 3(2), 137 – 143.
- Hakim, L. (2023). Optimalisasi Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kompetensi Professional Guru: Strategi Dan Tantangan. *Global Education Journal*, 1(4), 482-496.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 38 Tahun 2020 tentang Tata Cara Memperoleh*

- Sertifikat Pendidik bagi Guru dalam Jabatan (Nomor 38 Tahun 2020)*. Retrieved from <https://jdih.kemdikbud.go.id>.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2021 tentang Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi, Tunjangan Khusus, dan Tambahan Penghasilan Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah (Nomor 6 Tahun 2021)*. Retrieved from <https://jdih.kemdikbud.go.id>.
- Marannu, B. (2019). Dampak Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan di Madrasah. *Educandum*, 5(1), 109–126. <https://blamakassar.e-journal.id/educandum/article/view/216%0A>.
- Pitoyo, A., & Suhartono, E. (2018). Analisis pengaruh teknologi informasi dan knowledge management terhadap daya saing ukm. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 14(2).
- Rifai, I., Warjio, W., & Lubis, M. S. (2022). Efektifitas Pemberian Dana Tunjangan Profesi Guru dalam Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2391–2397. <https://doi.org/https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1081>.
- Safira, C. A., Setyawan, A., & Citrawati, T. (2020). Identifikasi permasalahan pembelajaran ipa pada siswa kelas III SDN Buluh 3 Socah. *Prosiding Nasional Pendidikan: LPPM IKIP PGRI Bojonegoro*, 1(1).
- Suheri, S., Suja'I, A. Y. I., & Sunaryo, H. (2021). Pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program MGMP pada motivasi dan kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 189–202. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jamp.v9i2.41751>
- Suryadi, E., & Yusup, Y. (2023). Analisis tunjangan profesi dan profesionalisme guru dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Insight Management Journal*, 3(2), 139–152. <https://doi.org/https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.238>.
- Wuryanti, K., & Khotimah, S. (2015). Pengaruh good corporate governance, Leverage dan Corporate Social Responcibility Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode 2010-2013). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 80-89.