



**PENGARUH TUNJANGAN HONOR GURU TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA GURU DI YPI AL AMANAH
KP. PAJELERAN KELURAHAN SUKAHATI
KEC. CIBINONG KABUPATEN BOGOR**

Muhamad Aliyudin

Institut Agama Islam Nasional Laa Roiba, Bogor
muhamadaliyudin@gmail.com

Abstrak

Yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih ada guru yang menunjukkan kinerja yang rendah. Masalah yang berhasil diidentifikasi diantaranya tunjangan honor guru. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tunjangan honor guru terhadap peningkatan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Al Amanah, Cibinong, Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisa data menggunakan analisa deskriptif, analisa kuantitatif dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan honor guru (variabel X) memberikan kontribusi yang signifikan dan berpengaruh sangat tinggi dan arah hubungan yang positif terhadap variabel peningkatan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Al Amanah, Cibinong, Bogor sebesar 74.5 % dan 25.5 % peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain

Kata Kunci: Tunjangan Guru, Kinerja Guru

Abstract

The background of this research is that there are still teachers who show low performance. The problems that have been identified include teacher honorarium allowances. Therefore the aim of this study was to determine the effect of teacher honorarium allowances on improving teacher performance at the Al Amanah Islamic Education Foundation, Cibinong, Bogor.

The research method used is a quantitative method. The data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique uses descriptive analysis, quantitative analysis and hypothesis testing. The results showed Teacher honorarium allowances (variable X) have a significant contribution and have a very high effect and the direction of a positive relationship to the variable increasing teacher performance at the Al Amanah Education Foundation, Cibinong, Bogor is 74.5% and 25.5% increase in teacher performance is influenced by other factors.

Key words: Teacher Allowances, Teacher Performance

(*) Corresponding Author: Muhamad Aliyudin, muhamadaliyudin@gmail.com

INTRODUCTION

Guru menjadi pusat perhatian dan menjadi perbincangan publik terutama sejak diterbitkannya kebijakan mengenai tunjangan profesi guru. Hal ini menjadi angin segar bagi masyarakat dan menimbulkan motivasi yang cukup besar untuk menjadi seorang guru. Sebagaimana dikemukakan Idris dalam Kompas.com 19 Juli 2020 menyebutkan profesi guru pada masa sekarang menjadi profesi idaman bagi sebagian orang. Disamping tugas mulia mendidik anak bangsa, menarik dari segi penghasilan yang cukup tinggi. Berbeda ketika pada masa lalu, profesi guru merupakan profesi yang mempunyai penghasilan pas-pasan. (Idris, 2020). Namun, apakah semua guru mempunyai penghasilan tinggi? Apakah semua guru mempunyai tunjangan honor? Untuk menjawab hal ini tentu perlu analisa lebih lanjut.

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengemukakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Undang-undang di atas menyebutkan bahwa Guru sebagai seorang professional kedudukannya teramat penting dalam proses pembelajaran. Guru yang professional mampu memotivasi peserta didik secara aktif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Guru yang professional mempunyai gairah dan semangat mengajar dan rasa percaya diri. Guru yang professional mampu mendorong siswa mencapai kompetensi dengan baik. Oleh karena itu, guru yang professional perlu memiliki kompetensi dan kinerja yang baik.

Kinerja masih menjadi masalah dalam lingkungan pendidikan, sebagaimana dikemukakan Kristiawan yang melakukan pengamatan terhadap rekan-rekan guru yang berada di sekitar lingkungan kerjanya menunjukkan masih terdapat guru yang kurang bergairah dalam mengajar, tidak membuat perangkat pembelajaran, meninggalkan kelas yang menjadi tanggung jawabnya, dan kurang inovatif dalam melaksanakan pembelajaran. Padahal seorang guru seharusnya menjadi sosok panutan bagi para siswa. Semangat guru dalam mengajar akan memberikan pengaruh terhadap kemampuan anak didik. Sayangnya, beberapa guru justru memiliki motivasi yang rendah sehingga tidak menjalankan tugas secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru yang berada di sekitar lingkungan kerja masih kurang. (Kristiawan, 2019).

Masalah kinerja guru dikemukakan pula oleh Mutakin bahwa pada dasarnya guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Peran guru sangat penting dalam mentransformasikan input-input pendidikan. Namun, dalam kultur masyarakat Indonesia, pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian performance guru di hadapan siswa. Program kunjungan kelas oleh Kepala Sekolah atau pengawas, tidak mungkin ditolak oleh guru. Akan tetapi tidak jarang terjadi guru berusaha menampakkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya ia akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi.

Sinarta berasumsi bahwa faktor kesejahteraan menjadi penyebab kualitas kinerja guru, semakin tinggi kesejahteraan guru, maka semakin meningkat kinerjanya. (Muttakin, 2016). Berdasarkan analisa para peneliti di atas, kinerja guru erat kaitannya dengan hasil pekerjaannya dalam suatu organisasi pendidikan. Hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Upaya untuk meningkatkan kinerja guru, perlu dilakukan dalam dua hal utama, yaitu peningkatan kompetensi atau profesionalisme guru dan peningkatan kesejahteraan. Peningkatan profesionalisme dilakukan oleh guru yang bersangkutan maupun penyelenggara pendidikan atau yayasan, pemerintah pusat dan daerah melalui pelatihan, seminar dan peningkatan jenjang pendidikan, dan sebagainya. Peningkatan kesejahteraan melalui peningkatan honor dan tunjangan oleh penyelenggara pendidikan maupun pemerintah pusat dan daerah agar guru mampu meningkatkan kapasitas dirinya sesuai dengan profesi yang diamanatkan.

Namun menurut Rohman, untuk menjadi guru yang profesional tidak cukup hanya membaca buku yang sama, pelatihan yang sama dan cara mengajar yang sama, dan tidak melakukan inovasi. Guru juga harus belajar dari lingkungan. Lingkungan menjadi faktor eksternal yang membentuk profesionalitas guru. Sebab, di lingkungan masyarakat, guru menjadi figur yang dicontoh. Dari merekalah penilaian baik buruknya seorang guru didapatkan. Lebih-lebih guru Agama yang biasanya oleh masyarakat diminta untuk ikut berkontribusi dalam pendidikan non-formal. Hal demikian menuntut seorang guru lebih kreatif mengembangkan potensinya. Guru perlu belajar dari lingkungan karena lingkungan menjadi ilmu praktis yang dapat diaplikasikan di dalam kelas ketika mengajar. Dalam pengertian yang lebih luas, peran lingkungan bagi seorang guru menjadi sumber praktis guru sebagai bekal untuk mengajar. Dengan kata lain, penting perlunya melibatkan diri dalam lingkungan masyarakat untuk menambah kemampuan aspek psikomotorik dan afektif. Semakin aktif seorang guru terlibat dalam masyarakat, semakin terasah kemampuannya.(Rohman, 2016).

Demikian halnya, guru-guru yang berada di bawah Yayasan Pendidikan Islam Al Amanah yang berada di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor yang berstatus guru honorer dan guru tetap yayasan, belum mendapatkan penghasilan yang layak. Sedangkan di sisi lain, sebagai guru yang professional harus berupaya meningkatkan kinerjanya dan melayani masyarakat seoptimal mungkin. Perlu adanya perhatian dari pemerintah pusat maupun daerah untuk mengapresiasi profesionalitas guru yang berada di bawah naungan Yayasan Al Amanah, Cibinong, Bogor agar kinerja guru semakin meningkat.

METHODS

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu metode untuk menganalisa pengaruh tunjangan honor guru (variable X) terhadap peningkatan kinerja guru (variable Y) di Yayasan Pendidikan Islam Al Amanah, Cibinong, Bogor. Adapun yang dimaksud metode penelitian dan metode penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian menggunakan populasi dan sampel guru di Yayasan Pendidikan Islam Al Amanah, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor berjumlah 21 orang. Teknik pengumpulan data Penelitian ini menggunakan beberapa langkah pengumpulan data untuk mendapatkan data yang valid di lapangan selama proses penelitian. Sebagaimana dikemukakan Sukmadinata bahwa teknik pengumpulan data terdiri dari wawancara, angket, observasi dan studi documenter. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Tunjangan Honor Guru (variabel X) dan Peningkatan Kinerja Guru (variabel Y). Instrumen yang digunakan dalam penelitian menggunakan pedoman sebagai berikut:

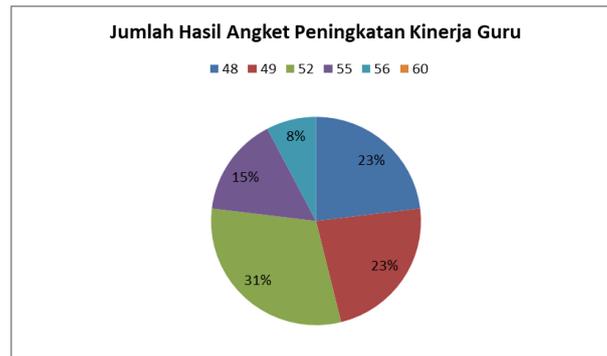
Tabel 1. Instrumen Penelitian

| Variabel | Komponen | Instrumen | Responden |
|----------|--------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| X | Tunjangan Honor Guru | Angket Dokumen Wawancara | Guru Kepala Sekolah Yayasan |
| Y | Peningkatan Kinerja Guru | Angket | Guru |

RESULTS & DISCUSSION

Results

Hasil penelitian ini Berdasarkan instrumen peningkatan kinerja guru (variable Y) yang disebarkan, diperoleh gambaran bahwa perolehan hasil angket jumlah 48 sebanyak 14.3%, jumlah 49 sebanyak 14.3% dan jumlah 52 sebanyak 19.0%, jumlah 55 sebanyak 9.5%, jumlah 56 sebanyak 4.8%, jumlah 60 sebanyak 38.1% sebagaimana digambarkan pada grafik di bawah ini:



Gambar 1. Jumlah Hasil Angket Peningkatan Kinerja Guru

1) Hasil Analisa data Kuantitatif.

Teknik analisa data menggunakan analisis korelasi dan regresi. Statistik yang digunakan adalah statistik inferensial, sering juga disebut statistik induktif dan statistik *probabilitas*.

Berdasarkan perhitungan rumus Pearson Product Moment di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Tunjangan Honor Guru (X) dan variabel Peningkatan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,862982. Berdasarkan table signifikansi di yang dikemukakan Sugiono di bawah ini, koefisien korelasi 0,862982 berada pada kategori sangat tinggi.

Analisa regresi Sederhana

Analisis regresi adalah salah satu analisis yang luas pemakaiannya. Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi dan ramalan. Analisis regresi juga dapat digunakan untuk memahami variabel – variabel bebas mana saja yang dapat berhubungan dengan variabel terikat, serta untuk mengetahui bentuk hubungan tersebut.

Tabel 2. Analisa regresi Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 7.088 | 1.387 | | 5.112 | .000 | | |
| 1 Tunjangan_Honor_Guru_X1 | .675 | .074 | .676 | 9.086 | .000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Peningkatan_Kinerja_Guru

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 7,088 + 0,675X_1$$

- Konstanta sebesar 7,088 yang berarti jika variabel tunjangan honor guru dianggap nol maka variabel peningkatan kinerja guru hanya sebesar 7,088.
- Koefisien regresi variabel tunjangan honor guru sebesar 0,675 yang berarti jika variabel tunjangan honor guru mengalami kenaikan satu - satuan maka peningkatan kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,675.

2. Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,863 ^a | .745 | .731 | 2.559 |

a. Predictors: (Constant), THG

Berdasarkan table di atas, variabel tunjangan honor guru (X), memiliki hubungan sangat tinggi dengan peningkatan kinerja guru (Y) di Yayasan Pendidikan Al Amanah, Cibinong, Bogor. ($r_{XY} = 0,863$). Pada table di atas menunjukkan Nilai R square sebesar 0,745 yang berarti variabel bebas tunjangan honor guru (X) memberikan kontribusi pengaruh terhadap tinggi rendahnya (variasi nilai) peningkatan kinerja guru (Y) di Yayasan Pendidikan Al Amanah, Cibinong, Bogor sebesar 74.5 % dan 25.5 % peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 3. Uji Hipotesis
Table Anova
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 362.864 | 1 | 362.864 | 55.433 | ,000 ^b |
| Residual | 124.374 | 19 | 6.546 | | |
| Total | 487.238 | 20 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), THG

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan Uji F digunakan untuk mengetahui apakah tunjangan honor guru (X) memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru (Y) di Yayasan Pendidikan Al Amanah, Cibinong, Bogor.

Kriteria pengujiannya adalah :

Ho ditolak dan Ha diterima, jika $P(\text{Sig}) < \alpha$

Ho diterima dan Ha ditolak, jika $P(\text{Sig}) > \alpha$

$\alpha = 0.05$ r hitung = 0.863 dan r table dengan $N = 21$ dalam taraf signifikansinya $5\% = 0.433$. Perbandingan r hitung dengan r table menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r table yaitu 0.863 atau 86.3% untuk variabel tunjangan honor guru (variabel X). Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa tunjangan honor guru (variabel X) memberikan kontribusi yang sangat signifikan dan berpengaruh sangat tinggi dan arah hubungan yang positif terhadap variabel peningkatan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Al Amanah, Cibinong, Bogor. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan “Ada pengaruh yang signifikan tunjangan honor guru terhadap peningkatan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Al Amanah, Cibinong, Bogor,” dapat diterima.

DISCUSSION

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Nilai R square sebesar 0,745 yang berarti variabel bebas tunjangan honor guru (X) memberikan kontribusi pengaruh terhadap tinggi rendahnya (variasi nilai) peningkatan kinerja guru (Y) di Yayasan Pendidikan Al Amanah, Cibinong, Bogor sebesar 74.5 % dan 25.5 % peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain.

Perbandingan r hitung dengan r table menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r table yaitu 0,863 atau 86,3% untuk variable tunjangan honor guru (variabel X). Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa tunjangan honor guru (variabel X) memberikan kontribusi yang sangat signifikan dan berpengaruh sangat tinggi dan arah hubungan yang positif terhadap variabel peningkatan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Al Amanah, Cibinong, Bogor.

Kinerja guru menurut Madjid adalah perwujudan dari kompetensi plus kemampuan diri dan motivasi untuk mengerjakan tugas dengan baik serta memacu diri untuk terus menerus berkembang. Kinerja guru ditentukan oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal berupa lingkungan luar sedangkan faktor internal kinerja guru ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki guru itu sendiri terkait dengan pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru bersangkutan selama menempuh pendidikan. Hal ini dikenal dengan istilah pre service education. Faktor internal lainnya adalah motivasi kerja, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru. Jid, (2016).

Pendidikan adalah proses internalisasi budaya ke dalam diri seseorang dan masyarakat sehingga membuat orang dan masyarakat jadi beradab. Pendidikan bukan merupakan sarana transfer ilmu pengetahuan saja, tetapi lebih luas lagi yakni sebagai sarana pembudayaan dan penyaluran nilai (enkulturasi dan sosialisasi) yang harus mampu merubah tingkah laku manusia ke arah yang lebih baik.”

Secara bahasa, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja, seperti pada kata kinerja guru, kinerja anggaran, dan sebagainya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diterangkan bahwa kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan atau kemampuan kerja. Majid mengemukakan bahwa istilah kinerja merupakan terjemahan dari kata ‘performance’. Kinerja bukan karakteristik seperti bakat atau kemampuan tetapi kinerja adalah perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Abd. Madjid (2016).

Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008 yang merupakan tindak lanjut dari Undang-Undang 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Peraturan Pemerintah ini mengatur mekanisme sertifikasi guru beserta tunjangan yang diberikan. Tunjangan tersebut adalah tunjangan Profesi Guru, yaitu tunjangan yang besarnya setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau Pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama. Tunjangan tersebut diberikan kepada guru yang telah menerima sertifikat pendidik dengan tujuan meningkatkan mutu Guru, suatu rangkaian proses pendidikan. sebagai penghargaan atas profesionalitas, untuk mengangkat martabat Guru, meningkatkan kompetensi Guru, memajukan profesi Guru, meningkatkan mutu pembelajaran, dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu. Anoraga, P. F. (2019).

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Al Amanah, Cibinong, Bogor dipengaruhi faktor eksternal berupa tunjangan honor guru dan faktor internal, yaitu adanya motivasi untuk meningkatkan kinerja. Kinerja guru merupakan tolok ukur keberhasilan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan.

CONCLUSION

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Tunjangan honor guru (variabel X) memberikan kontribusi yang signifikan dan berpengaruh sangat tinggi dan arah hubungan yang positif terhadap variabel peningkatan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Al Amanah, Cibinong, Bogor sebesar 74.5 % dan 25.5 % peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain.

REFERENCES

- Ananda, Rusydi dan M. Fadhli. (2018). *Statistik Pendidikan, Teori dan Praktik dalam Pendidikan*. Medan: Widya Puspita.
Dinas Pendidikan Kota Bogor, <https://www.disdik.bogorkab.go.id>.

- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25-33.
<https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>
- Kemendikbud. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan
- Anoraga, P. F. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Seni Budaya SMP Di Kabupaten Trenggalek (Doctoral dissertation, State University of Surabaya).
- Madjid, Abd. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru*, Yogyakarta: Penerbit Samudera Biru.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang Republik Indonesia no. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen