

Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru

Agustina¹, Happy Fitria², Yessi Fitriani²

¹SDN 3 Babat, Babat Toman, Musi Banyuasin, ²Universitas PGRI Palembang
e-mail: agustina003bbt@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SD Negeri di Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian Korelasional. Populasi penelitian sebanyak 111 orang yaitu guru-guru SD Negeri di Kecamatan Babat Toman yang telah memiliki Sertifikat Pendidik. Sampel penelitian 53 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan cara acak (random sampling). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru SD Negeri di Kecamatan Babat Toman baik parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Tunjangan Sertifikasi, Motivasi Kerja, Profesionalisme Guru.

Abstract

This study determined the effect of certification allowances and work motivation on the professionalism of public elementary school teachers in Babat Toman District, Musi Banyuasin Regency. This research uses quantitative methods with correlational research type. The study population was 111 people, namely SD Negeri teachers in Babat Toman District who already had Educator Certificates. The research sample was 53 people. The sampling technique in this study is to use random (random sampling). The data collection technique used a questionnaire. Data were analyzed using correlation analysis techniques and multiple regression. The results showed that the allowance for certification and work motivation affects the professionalism of public elementary school teachers in Babat Toman District partially and simultaneously.

Keywords: *Certification Allowances, Work Motivation, Teacher Professionalism*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan modernisasi sekarang ini, dunia pendidikan menghadapi banyak tantangan, terutama tantangan di dalam mencetak sumber daya manusia yang handal dan mampu bersaing dengan sumber daya manusia dari Negara lain. Hal ini nampaknya sangat sulit untuk dihindari. Sudarma (2014) menyatakan bahwa, "tantangan globalisasi yang diiringi dengan arus modernisasi dan industrialisasi serta penguat teknologi informasi adalah satu kenyataan yang tidak bisa dihindari oleh setiap orang atau bangsa di dunia ini." Fakta ini menunjukkan bahwa kebutuhan untuk terus melakukan pembenahan dan peningkatan sumber daya manusia, menjadi satu keniscayaan yang tidak bisa dihindari. Di sinilah, letak pentingnya peningkatan mutu pendidikan. Di dalam membahas mutu pendidikan tentu saja banyak komponen yang terlibat di dalamnya, termasuk menyediakan guru-guru profesional pada semua jenjang pendidikan formal.

Guru-guru profesional diharapkan mampu mengembangkan potensi yang ada di dalam diri setiap siswa, sehingga para siswa memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat (UU No. 20 Tahun 2003). Dengan demikian, pendidikan dimaknai sebagai proses mengubah sikap dan perilaku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan orang tersebut melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Pendidikan bukanlah kegiatan yang terjadi secara kebetulan, karena prosesnya yang lama dan berlangsung seumur hidup. Sebagaimana dinyatakan oleh Daryanto (2013) bahwa “pendidikan berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan di dalam lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat. Karena itu pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah.” Selanjutnya Satori (2010) menyatakan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan peserta yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, dan bertanggung jawab. Agar semua itu terwujud, maka diperlukan guru yang profesional agar mampu membimbing dan melatih siswanya, sehingga siswanya kelak menjadi manusia yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis.

Semula tugas guru adalah pekerjaan biasa yang tidak berbeda dengan pekerjaan lainnya. Tetapi setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka tugas guru sebagai pekerjaan biasa tersebut berubah menjadi tugas profesi. Dengan adanya perubahan ini, maka seorang calon guru, sebelum diangkat menjadi guru harus memiliki beberapa persyaratan, diantaranya adalah: (1) kualifikasi akademik, (2) kompetensi, (3) sertifikat pendidik, (4) sehat jasmani dan rohani, dan (5) memiliki kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta (6) memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sedangkan kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru meliputi kompetensi personal, kompetensi sosial, kompetensi pedagogic, dan kompetensi profesional (Danim, 2017).

Menjadi seorang guru profesional tidak semudah yang dibayangkan. Selain harus mempunyai kompetensi dasar, guru profesional juga harus menjalani uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik. Saat ini sertifikat guru akan didapatkannya jika guru tersebut sudah menjalankan kuliah Program Profesi Guru yang diselenggarakan oleh pemerintah pada perguruan tinggi yang sudah di tunjuk dan berhak dalam mengeluarkan sertifikat guru. Guru profesional bukan hasil produk perguruan tinggi yang langsung bisa menjadi guru. Untuk menjadi profesional, seorang guru harus secara terus menerus mengasah kemampuannya melalui berbagai pendidikan, pelatihan, workshop, dan berbagai kegiatan ilmiah lainnya.

Tujuan pemerintah mengubah tugas guru dari pekerjaan biasa menjadi tugas profesi meliputi dua sasaran, yaitu meningkatkan mutu pendidikan nasional dan meningkatkan kesejahteraan guru. Akan tetapi, kehadiran kebijakan ini tidak secara langsung memberikan kesejahteraan bagi guru, karena setiap guru harus menjalani tes terlebih dahulu atas kemampuannya untuk mendapatkan sertifikat pendidikan tersebut. Bagi guru yang telah lulus uji kompetensi akan diberikan sertifikat sebagai pendidikan profesional, setelah itu barulah kepadanya diberikan tunjangan profesi.

Hingga saat ini jumlah guru di Indonesia yang telah bersertifikat baru sekitar 570 ribu orang (Merdeka.com, 2019). Hal ini dipertegas lagi oleh Kemendikbud (2020) yang menyatakan “jumlah guru yang tersertifikasi belum mencapai 50% dari jumlah guru pada saat ini.”

Guru profesional harus disertai pemberian kesejahteraan. Para ahli berpendapat bahwa manusia profesional itu bisa dilihat dari tingkat kesejahteraan yang mereka peroleh. Soetjipto dan Kosasi (2015) menyatakan bahwa guru profesional itu dicirikan oleh tingkat pendidikan dan pendapatan yang tinggi. Tingkat pendapatan yang tinggi tersebut merupakan potret dari kesejahteraan yang mereka peroleh. Untuk mencapai tingkat profesional tersebut, maka guru

harus menempuh pendidikan sampai ke jenjang yang tertinggi, sehingga ia memperoleh keterampilan, dan ahli di bidangnya.

Besarnya jumlah guru yang belum bersertifikasi ini dikarenakan masih terlalu banyak permasalahan pendidikan nasional. Guru-guru yang ada pada saat ini adalah hasil rekrutmen pada beberapa tahun silam. Masyarakat yang ingin menjadi guru jumlahnya sangat kecil, sehingga pilihan menjadi guru setelah gagal melamar pekerjaan di tempat lain. Pada saat itu pekerjaan guru belum menjadi sebuah profesi, dan orang tidak bangga menjadi guru. Disisi lain, gaji guru sangat kecil dan tidak ada tunjangan selain dari gaji pokok.

Meskipun guru telah dilindungi oleh Undang-Undang No.14 Tahun 2005, namun profesi guru belum sepenuhnya dilaksanakan secara profesional. Masih banyak hambatan untuk menjadikan guru sebagai profesi yang dilakukan oleh manusia-manusia profesional. Sebagaimana dinyatakan oleh Nurchasanah (2017) bahwa terdapat hambatan dalam profesionalisme guru, yaitu kurangnya sarana dan prasarana yang memadai serta pembiayaan, dan kurangnya kesadaran guru untuk melakukan pengembangan. Hal ini berarti, untuk meningkatkan profesionalisme guru diperlukan sarana dan prasarana yang lengkap, persiapan biaya, serta guru harus mempunyai kesadaran dan motivasi yang kuat untuk maju. Di dalam prinsip profesionalisme, profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip: (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; (2) memiliki komitmen, kualifikasi akademik, kompetensi dan tanggung jawab; (3) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (4) memiliki jaminan perlindungan hukum, (5) memiliki organisasi profesi yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru (UU No.14 Tahun 2005).

Keprofesionalan seorang guru dalam menjalankan tugasnya, selain ditentukan oleh berbagai persyaratan yang telah dijelaskan di atas, juga ditentukan oleh motivasi kerjanya. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Badeni, 2014). Motivasi kerja dimulai dari diri sendiri. Menanamkan semangat dan keinginan dalam diri untuk lebih maju merupakan faktor yang sangat baik dilaksanakan dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam pembelajaran. Dorongan dan semangat inilah yang membuat orang lebih maju. Seorang guru berhadapan dengan puluhan bahkan ratusan siswa setiap hari. Mereka mempunyai tingkah laku yang berbeda-beda. Dengan motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan berdampak baik pada psikologi siswa dalam belajar.

Zulkifli (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja dan sertifikasi berperan penting dalam upaya mempertinggi kesejahteraan dan kinerja guru. Kinerja guru dapat diprediksi melalui kesejahteraan guru. Jadi, sertifikasi guru sangat penting sekali untuk dilaksanakan, karena selain guru mempunyai kewajiban mendidik siswa agar menjadi lebih baik, guru juga harus diberikan hak akan kesejahteraannya dalam menjalani kehidupan. Selain itu, dengan adanya sertifikasi guru akan membuat motivasi kerja guru juga meningkat. Dengan demikian, adanya tunjangan sertifikasi guru, diharapkan dapat mengatasi semua persoalan yang ada, terutama hak guru dalam memperoleh sertifikat pendidik dan tunjangan dari sertifikasi tersebut. Selain dari itu, motivasi kerja guru juga harus ditingkatkan. Dorongan dan semangat dalam dirilah yang utama yang harus di bangun oleh setiap guru agar bisa menjadi profesional.

Bedasarkan kesenjangan yang terjadi di atas, maka peneliti mempunyai alasan untuk meneliti tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja guru, karena untuk mengetahui kualitas guru dalam pembelajaran dan sejauh mana motivasi dalam diri dan lingkungan kerjanya berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Untuk itu peneliti mengambil unit penelitian di SD Negeri Sekecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan.

Babat Toman merupakan kecamatan yang berada dalam wilayah Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Di Kecamatan Babat Toman telah diselenggarakan pendidikan formal, baik sekolah negeri maupun sekolah swasta. Sekolah Dasar Negeri di Babat

Toman berjumlah 28 unit yang tersebar di 17 desa. Dalam pelaksanaan belajar mengajar, semua sekolah dasar negeri kecamatan ini telah menerapkan kurikulum 2013 atau K.13. Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian tentang pengaruh tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SD di Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin penting dilakukan.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian kuantitatif ini meliputi seluruh guru SD Negeri yang telah bersertifikat yang ada di wilayah Kecamatan Babat Toman. Pada tahun 2020, guru SD Negeri di Kecamatan Babat Toman berjumlah 338 orang, namun yang bersertifikat baru ada sebanyak 111 orang yang tersebar pada 28 sekolah. Jumlah guru yang menjadi populasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Guru Bersertifikat
1	SDN 1 Babat	20	10
2	SDN 2 Babat	11	4
3	SDN 3 Babat	14	4
4	SDN 4 Babat	15	8
5	SDN 1 Toman	7	3
6	SDN 2 Toman	12	6
7	SDN 3 Toman	20	6
8	SDN 1 Kasmaran	11	4
9	SDN 2 Kasmaran	11	5
10	SDN 3 Kasmaran	10	5
11	SDN 4 Kasmaran	10	2
12	SDN 1 Mangun Jaya	14	5
13	SDN 2 Mangun Jaya	14	6
14	SDN 3 Mangun Jaya	11	5
15	SDN 4 Mangun Jaya	10	6
16	SDN Bangun Sari	17	5
17	SDN Talang Bayung	10	0
18	SD Ladang Panjang	10	1
19	SDN Sugi Waras	10	3
20	SDN Sugi Raya	8	3
21	SDN Srimulyo	16	2
22	SDN Sungai Angit	21	6
23	SDN Sareka	10	3
24	SDN Bukit Tapus	10	2
25	SDN Talang Serdang	7	0
26	SDN Muara Punjung	13	3
27	SDN Baruge	10	3
28	SDN Bedeng Seng	6	1
Jumlah Guru		338 Guru	111 Guru

Pengambilan sampel ditentukan melalui Rumus Taro Yaname dan Slovin, hal ini mengacu pada pendapat Riduwan dan Engkos (2011) bahwa teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yaname dan Slovin apabila populasi sudah diketahui. Adapun rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n \text{ dengan } n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

d^2 : Presisi yang ditetapkan 10%

N_i : Jumlah populasi menurut stratum

n_i : Jumlah sampel menurut stratum (Riduwan & Engkos, 2011:49).

Terkait dengan persamaan di atas, maka diperoleh sampel dalam penelitian ini, yaitu:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

$$n = \frac{111}{111.(0,1)^2 + 1} = 52,61 \text{ (53) Responden untuk sampel guru}$$

Dari hasil penghitungan tersebut kemudian peneliti menentukan responden pada setiap sekolah dengan menggunakan rumus berikut, yaitu:

$$\left(n_i = \frac{N_i}{N} . n \right)$$

Dari rumus tersebut hasil penghitungan jumlah sampel pada setiap sekolah dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini.

Tabel 2. Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Sampel Guru Bersertifikat	
1	SDN 1 Babat	10	$10/111 \times 53 = 5$
2	SDN 2 Babat	4	$4/111 \times 53 = 2$
3	SDN 3 Babat	4	$4/111 \times 53 = 2$
4	SDN 4 Babat	8	$8/111 \times 53 = 4$
5	SDN 1 Toman	3	$3/111 \times 53 = 1$
6	SDN 2 Toman	6	$6/111 \times 53 = 3$
7	SDN 3 Toman	6	$6/111 \times 53 = 3$
8	SDN 1 Kasmaran	4	$4/111 \times 53 = 3$
9	SDN 2 Kasmaran	5	$5/111 \times 53 = 3$
10	SDN 3 Kasmaran	5	$5/111 \times 53 = 3$
11	SDN 4 Kasmaran	2	$2/111 \times 53 = 1$
12	SDN 1 Mangun Jaya	5	$5/111 \times 53 = 3$
13	SDN 2 Mangun Jaya	6	$6/111 \times 53 = 3$
14	SDN 3 Mangun Jaya	5	$5/111 \times 53 = 3$
15	SDN 4 Mangun Jaya	6	$6/111 \times 53 = 3$
16	SDN Bangun Sari	5	$5/111 \times 53 = 3$
17	SDN Talang Bayung	0	$0/111 \times 53 = 0$
18	SD Ladang Panjang	1	$1/111 \times 53 = 0$
19	SDN Sugi Waras	3	$3/111 \times 53 = 1$
20	SDN Sugi Raya	3	$3/111 \times 53 = 1$
21	SDN Srimulyo	2	$2/111 \times 53 = 0$
22	SDN Sungai Angit	6	$6/111 \times 53 = 3$
23	SDN Sareka	3	$3/111 \times 53 = 1$
24	SDN Bukit Tapus	2	$2/111 \times 53 = 0$
25	SDN Talang Serdang	0	$0/111 \times 53 = 0$
26	SDN Muara Punjung	3	$3/111 \times 53 = 1$
27	SDN Baruge	3	$3/111 \times 53 = 1$
28	SDN Bedeng Seng	1	$1/111 \times 53 = 0$
Jumlah		111 Guru	53 Guru

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan pengisian angket. Dalam penelitian ini uji prasyarat analisis dilakukan dengan menggunakan uji normalitas, uji linearitas dan uji homogenitas. Untuk menguji hipotesis masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilakukan dengan analisis *regression linier SPSS 20.00*. Peneliti menggunakan SPSS 20.00 *analyse Regression Linier* untuk mengetahui nilai F_{hitung} sebagai alat ukur analisis data dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Tunjangan Sertifikasi terhadap Profesionalisme Guru

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa tunjangan sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru. Hasil ini membuktikan hipotesis yang diajukan, yang menyatakan bahwa tunjangan sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru. Dari persamaan regresi linear menunjukkan adanya hubungan positif antara Tunjangan Sertifikasi terhadap Profesionalisme Guru. Menurut Suwarno (1986) hubungan variable tunjangan sertifikasi terhadap profesionalisme guru-guru SD Negeri Di Kecamatan Babat Toman termasuk dalam kategori “sedang” sebesar 0.179 (17,9%). Sisanya disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini, Peneliti hanya melihat tunjangan serifikasi yang diberikan oleh Pemerintah kepada guru-guru berdasarkan kepada sepuluh indikator saja, yaitu: kualifikasi akademik, keikutsertaan dalam diklat, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawasan, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi dibidang pendidikan dan social, dan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Dari beberapa indikator tersebut, ada enam indikator yang diperkirakan masih lemah kemampuan profesionalnya pada guru-guru SD Negeri Di Kecamatan Babat Toman meskipun menerima tunjangan sertifikasi dari pemerintah. Adapun keenam indiaktor tersebut adalah guru-guru masih lemah dalam hal menyusun perencanaan pembelajaran; penilalan dari atasan masih belum objektif; prestasi akademik yang diraih oleh guru-guru juga minim; guru-guru juga minim yang menghasilkan karya pengembangan profesi; guru-guru juga sangat jarang mengikuti kegiatan-kegiatan di forum ilmiah; dan guru-guru juga hampir tidak pernah mendapat penghargaan yang relevan dalam bidang pendidikan. Keenam elemen ini diperkirakan sangat mempengaruhi profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari, meskipun mereka telah mendapat tunjangan sertifikasi, sehingga dapat dikatakan pengaruh yang ditunjukkan oleh guru-guru yang telah menerima tunjangan sertifikasi belum dapat meningkatkan kemampuan profesionalisme guru, meskipun secara statistik masih berada dalam kategori sedang.

Pemberian tunjangan sertifikasi bagi guru-guru merupakan hal yang sangat penting. Sebagaimana dinyatakan oleh Mulyasa (2018) bahwa sertifikasi merupakan proses kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang. Bagi guru pemberian sertifikat pendidik sebagai landasan kebijakan bagi pemerintah memberikan tunjangan profesi. Menurut Agustin penyertifikatan atau pemberian sertifikat kepada guru-guru yang memang layak untuk mendapatkannya. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen.

Agar pemahaman tentang sertifikasi lebih jelas, maka sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen. Setelah UU ini ditetapkan maka setiap guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tersebut. Guru yang memiliki sertifikat pendidik diberi tunjangan profesi sebesar satu kali gaji oleh pemerintah, baik guru yang berstatus pegawai negeri sipil maupun mereka yang berstatus sebagai guru

swasta. Dengan demikian, diharapkan tunjangan sertifikasi akan mampu meningkatkan profesionalisme guru. Namun apa yang diharapkan tersebut tidak terlalu berpengaruh bagi guru-guru SD Negeri yang ada di Kecamatan Babat Toman. Terbukti dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa pemberian tunjangan sertifikasi hanya sebesar 17.9% terhadap kemampuan profesional guru.

Pemberian tunjangan sertifikasi yang memang diharapkan oleh setiap guru. Untuk memperoleh tunjangan profesi ini, setiap guru harus lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Hal ini dapat diupayakan melalui tes kompetensi seperti UGK, PPG, dan lain sebagainya. Selain itu profesionalisme guru dapat ditingkatkan melalui kesadaran akan komitmen pada tugas, cinta profesi, dan kemajuan lembaga pendidikan. Melalui cara ini diharapkan semua warga sekolah dapat berperilaku dan berbuat sesuai dengan aturan yang telah disepakati bersama.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari beberapa orang ahli bahwa profesionalisme guru sulit meningkat, meskipun telah diberi tunjangan profesi. Pemberian sertifikat pendidik kepada guru-guru tentu memiliki tujuan yang jelas. Sebagaimana diungkapkan oleh Wibowo (2019), bahwa pemberian sertifikat dan tunjangan profesi kepada guru bertujuan untuk melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan, melindungi masyarakat dari praktek-praktek yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan, membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan, memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan (Mulyasa, 2018). Peneliti sependapat dengan Sudjanto (2019) bahwa manfaat sertifikasi guru adalah sebagai pelindung bagi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru, masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional, menjaga lembaga penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan dimana motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Babat Toman memberikan pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pengajaran di sekolah. Dari persamaan regresi linear menunjukkan adanya hubungan positif antara Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru. Menurut Suwarno (1986), pengaruh variable motivasi kerja terhadap profesionalismenya hanya sebesar 0.095 atau 9,5% termasuk dalam kategori “lemah atau rendah”, sisanya lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada variable motivasi kerja, Peneliti hanya mengukur dari sepuluh indikator, yaitu: pencapaian kerja, pengakuan, bertanggung jawab, kemajuan, gaji, jaminan keamanan, kondisi kerja yang baik, status sosial kemasyarakatan, prosedur kerja yang jelas, dan kualitas hubungan sesama guru dan kepala sekolah. Dari sepuluh indikator tersebut, hampir semua indikator di dalam motivasi kerja guru-guru SD Negeri di Kecamatan Babat toman masih lemah. Pada saat ini pencapaian kinerja guru-guru dalam proses pembelajaran belum mencapai target sebagaimana disusun dalam silabus mata pelajaran; para guru juga masih lemah dalam hal tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang menjadi beban bagi mereka; masih minim guru-guru yang mencapai kemajuan baik untuk diri pribadi maupun untuk organisasi dimana mereka bertugas, mereka pada umumnya masih lemah dalam memotivasi diri; jaminan keamaan juga masih lemah, mengingat masih ada guru-guru yang bertugas di daerah terpencil dan rawan dengan keamanan, baik yang berasal dari alam maupun manusia; kondisi kerja yang masih dirasakan kurang baik, seperti keadaan gedung sekolah yang belum standar, sekolah tidak

dilengkapi dengan pagar sekolah, tidak ada penjaga sekolah; guru-guru juga masih rendah diri atas status yang mereka sandang sebagai guru SD, dan kualitas hubungan sesama guru dan Kepala Sekolah masih perlu ditingkatkan, sehingga hubungan yang terjalin di sekolah dapat berjalan harmonis. Dengan demikian, semua indikator yang ada di dalam variable motivasi kerja perlu ditingkatkan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh Kepala Sekolah untuk meningkatkan motivasi setiap guru SD Negeri yang ada di Kecamatan Babat Toman. Mungkin selama ini motivasi kerja hanya berasal dari dalam diri saja (internal), sedangkan motivasi yang berasal dari luar diri belum dilaksanakan secara maksimal oleh pimpinan.

Meskipun motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Babat Toman termasuk dalam kategori rendah, Peneliti sejalan dengan pendapat Sutrisno (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang pendorong seorang guru melakukan suatu aktivitas tertentu, atau perilakunya dalam menjalankan tugasnya. Adapun yang mendorong seorang guru mau melakukan tugasnya menurut Winardi (2019) karena adanya kebutuhan, aspirasi, dan keinginan. Motivasi kerja merupakan proses mempengaruhi kebutuhan dasar atau dorongan yang memberikan semangat, menyalurkan, dan mempertahankan perilaku. Badeni (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah/tujuan, dan ketentuan individual dalam mencapai tujuan. Secara umum semua orang membutuhkan motivasi untuk dapat giat bekerja. Seseorang akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi yang tinggi. Selanjutnya Hamalik (2012) menegaskan bahwa, sangat penting bagi guru mempunyai motivasi kerja. Begitupun Aqib (2012) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Selanjutnya, Wahyudi (2012) berpendapat motivasi kerja menjadi faktor-faktor pendorong dari dalam diri seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Motivasi kerja bagi guru SD merupakan salah satu faktor dalam dirinya yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, Uno (2013) mengemukakan motivasi kerja tidak lain proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Babat Toman adalah suatu yang dibutuhkan untuk menggerakkan dan mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru akan bergerak mengerjakan pekerjaan apabila ada yang memotivasi baik dari dalam diri maupun dari luar. Peneliti sejalan dengan pendapat Fathurrohman dan Suryana (2012) motivasi kerja menjadi pendorong bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan sehingga tercapai sesuai dengan rencana. Guru senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Guru-guru SD Negeri di Kecamatan Babat Toman yang masih rendah tingkat motivasi kerjanya, perlu mendapat perhatian khusus. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Isoni (2016) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif variabel motivasi kerja guru dengan profesionalisme guru. Selanjutnya Isoni juga menemukan terdapat hubungan positif variabel masa kerja guru dengan profesionalismenya. Kemudian Isoni juga menemukan hubungan positif variabel kesejahteraan guru dengan profesionalisme guru, dan selain itu Isoni juga menyatakan terdapat hubungan positif variabel motivasi kerja, masa kerja, dan kesejahteraan guru dengan profesionalisme guru.

Dalam hal ini juga dapat dijelaskan dari hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting. Apabila seorang guru abai dengan motivasi kerjanya, maka hasil pendidikan tidak akan sempurna. Oleh sebab itu, setiap guru SD Di Kecamatan Babat Toman agar selalu berusaha memotivasi kemampuannya. Guru-guru yang rendah tingkat motivasi

kerjanya tidak akan profesional di dalam menjalankan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Masih sering ditemukan di daerah-daerah terpencil, khususnya guru-guru SD di Kecamatan Babat Toman, dimana tingkat kemampuan profesionalnya masih dianggap rendah atau dibawah standar. Guru-guru sulit mengalami perkembangan, disamping memang akses untuk mengembangkan diri sangat terbatas, ditambah dengan terbatasnya sumber daya yang tersedia. Hampir setiap daerah kekurangan guru, dan untuk mencukupi jumlah tenaga yang kurang tersebut, terpaksa satu orang guru harus mengajar pada beberapa kelas sehingga Sekolah harus mengambil kebijakan untuk merekrut guru honorer yang baru. Dalam rangka meningkatkan kemampuan profesionalismenya dalam mengajar, guru-guru juga harus mengembangkan diri dengan melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi dengan ketentuan tidak boleh meninggalkan tugas pokoknya.

Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja Guru SD Di Kecamatan Babat Toman berpengaruh signifikan terhadap profesionalismenya dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran. Hasil ini didukung oleh hipotesis yang diajukan, dimana tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru. Pengaruh variable tunjangan sertifikasi dan kinerja guru secara simultan sebesar 0,179 atau 17.9% termasuk dalam kategori “sedang”, sisanya sebesar 82,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Variabel profesionalisme guru pada penelitian ini diukur dari tujuh indikator, yaitu: keterampilan mengajar, berwawasan luas, penguasaan kurikulum, penguasaan media pembelajaran, penguasaan teknologi informasi, mampu menjadi teladan yang baik, dan berkeribadian. Dari tujuh indikator tersebut, ditemukan ada tiga indikator yang diperkirakan masih lemah untuk ukuran seorang guru profesional dalam menjalankan tugasnya, yaitu: penguasaan guru-guru terhadap kurikulum, penguasaan terhadap teknologi informasi, dan berkepribadian. Pada saat ini hampir 40% guru-guru SD Negeri Di Kecamatan Babat Toman masih lemah dalam hal penguasaan kurikulum. Pada hal guru wajib menguasai kurikulum, melakukan pengembangan kurikulum, dan mempraktikkan kurikulum ke dalam proses belajar sehari-hari. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa guru-guru SD Negeri di Kecamatan Babat Toman masih lemah dalam hal penggunaan teknologi informasi. Pada sebagian guru masih mengajar secara manual dan hampir tidak tersentuh oleh teknologi informasi, dan khususnya teknologi pembelajaran. Selain itu, guru-guru juga dituntut untuk memperbaiki kepribadiannya. Guru harus mampu memperlihatkan perbedaan dengan masyarakat awam lainnya, baik dari segi penampilan berpakaian, tutur bicara, perilaku sehari-hari, karena guru menyandang predikat sebagai seorang yang memiliki profesi pendidik.

Penilaian terhadap pengaruh tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru sudah pernah diteliti oleh peneliti terdahulu, diantaranya adalah Murtadlo (2019) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan kompetensi padagogik guru bersertifikasi memiliki kemampuan mengelola pembelajaran, dan perencanaan, proses pembelajaran, dan evaluasi sesuai tujuan pembelajaran dan karakteristik siswa, serta penguasaan materi pelajaran cukup baik, guru dapat menyelesaikan soal dan memenuhi standar kompetensi pencapaian dengan batas nilai KKM. Beberapa masalah yang dihadapi guru-guru SD Negeri Di Kecamatan Babat Toman, yaitu ditemukan sebagian besar guru belum menyiapkan perangkat pembelajaran dan laporan perkembangan siswa. Hal ini tidak terlepas dari faktor usia dan kurangnya pelatihan; kegiatan pembelajaran belum tepat waktu karena tugas ganda lainnya dari madrasah; tidak mengikuti kegiatan kesiswaan, pendidikan, pelatihan, seminar, *workshop*, penataran bagi guru kurang karena dikarenakan kecilnya alokasi biaya kegiatan.

Hasil penelitian yang sama diungkapkan oleh Murwati (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru. Begitu juga penelitian Arismunandar (2016) menunjukkan bahwa sertifikasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SD Negeri. Hal ini bermakna bahwa apabila program sertifikasi dilaksanakan di sekolah dengan baik maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan. Hal ini bermakna bahwa apabila terciptanya iklim kerja yang kondusif di sekolah maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SD Negeri. Hal ini bermakna bahwa apabila guru memiliki motivasi kerja tinggi maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan. Sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri. Hal ini bermakna bahwa apabila program sertifikasi dilaksanakan dengan baik, terciptanya iklim kerja yang kondusif, dan guru memiliki motivasi kerja tinggi maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan.

Dari penelitian ini dapat dijelaskan bahwa tunjangan serifikasi dan motivasi kerja merupakan dua variabel yang mempengaruhi profesionalisme guru. Tunjangan sertifikasi akan memberikan ketenangan bagi seorang guru dalam bekerja. Begitu juga kinerja guru akan dapat meningkatkan apabila guru-guru merasa nyaman dengan tugas-tugasnya. Keduanya, yaitu tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja akan meningkatkan kemampuan profesional mereka dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sependapat dengan Danim (2017) yang mengemukakan bahwa profesionalisme adalah suatu usaha dinamis dalam rangka pengoptimalan penerapan tugas agar menjadi profesional dengan meningkatkan kualitas unsur kompetensi. Profesionalisme guru sebagai kondisi, arah, nilai, tujuan, serta kualitas keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang dijadikan sebagai mata pencaharian. Saud (2017) menyatakan bahwa profesionalisme menunjuk kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Profesionalisme adalah kecenderungan sikap, mental atau tindakan anggota dalam menjalankan tugas profesinya.

Soetjipto dan Kosasi (2018) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan peningkatan mutu, baik mutu profesional, maupun mutu layanan baik dalam pendidikan prajabatan maupun setelah bertugas. Menurut Satori (2010), profesionalisme menunjuk kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya secara terus menerus dengan mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Dengan demikian, guru adalah sebuah profesi, bukan hanya sekedar pekerjaan biasa. Dalam hal ini Rusman (2011) menyatakan bahwa profesi merupakan suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya, jabatan tidak bisa dilakukan atau dipegang oleh sembarang orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan tersebut sehingga baru dapat dikatakan profesional. Melainkan melalui proses pendidikan dan pelatihan yang disiapkan secara khusus untuk bidang yang diembannya. Dalam konteks ini, penelitian sependapat dengan Sanjaya (2018) yang menyatakan bahwa profesionalisme guru adalah pekerjaan yang ditunjang oleh ilmu tertentu secara mendalam yang hanya mungkin diperoleh dari lembaga-lembaga pendidikan yang sesuai sehingga kinerjanya didasarkan kepada keilmuan yang dimilikinya yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Jadi jelaslah bahwa guru perlu memiliki kemampuan khusus yaitu kemampuan yang tidak mungkin dimiliki oleh orang yang bukan guru. Kristiawan (2017) mengemukakan bahwa guru profesional harus memiliki kompetensi keguruan yang didapat melalui pendidikan guru khusus pada bidang tersebut. Kompetensi guru dapat diperoleh melalui profesionalisasi yang dilakukan baik sebelum seseorang menjalani profesi itu (*preservice training* atau pra-jabatan) maupun setelah menjalani suatu profesi (*in-service training*). Profesionalisme guru sering dikaitkan

dengan tiga faktor yang cukup penting, yaitu kompetensi guru, sertifikasi guru, dan tunjangan profesi guru. Bagian dari ketiga faktor tersebut berkaitan erat dengan kualitas pendidikan, dimana guru yang dianggap profesional dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya untuk mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan.

KESIMPULAN

Tunjangan sertifikasi berpengaruh terhadap profesionalisme guru, motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru dan secara bersama-sama tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru SD Negeri Di Kecamatan Babat Toman.

DAFTAR PUSTAKA

- Arismunandar, Y. (2016). *Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Aqib, Z. (2012). *Pendidikan Karakter Di Sekolah Membangun Karakter. Kepribadian Anak*. Bandung: Yrama Widya.
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Danim, S. (2017). *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Daryanto. (2013). *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathurrohman, P., & Suryana, A. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Profesional. Artikel jurnal.
- Hamalik, O. (2012). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Isroni. (2016). Hubungan Motivasi Kerja, Masa Kerja, dan Kesejahteraan Guru dengan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang. *Tesis. Universitas PGRI Semarang*.
- Kemendikbud. (2020). Jumlah Guru yang Tresertifikasi Belum Sampai 50%. Merdeka.com.
- Kristiawan, M. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Depublish.
- Merdeka.com. (2020). 570 ribu Guru di Indonesia Belum Bersertifikat.
- Mulyasa, E. (2018). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Murtadlo, A. (2019). Studi Komparasi Guru Sertifikasi dan Non Sertifikasi dalam Kompetensi Pedagogik dan Profesional pada Kelompok Kerja Madrasah Ibtidaiyah (KKMI) Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus Salatiga. *Tesis. Institut Agama Islam Negeri Salatiga*.
- Murwati, H. (2013). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta. *Tesis UNS*.
- Nurchasanah, I. (2017). *Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran siswa di MTsN Kepoh Delanggu Klaten*. Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Rusman. (2011). *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme*. Guru. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sanjaya, W. (2018). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Satori, D. (2010). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sudarma, M. (2014). *Profesi Guru Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Saud, U. S. (2017). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Soetjipto., & Kosasi, R. (2018). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjanto, B. (2019). *Cara Efektif Menuju Sertifikasi Guru*. Jakarta: RAS.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwarno, B. (1986). *Pengukuran Pengaruh dalam Ilmu Statistik*. Bandung: UPI.
- Uno, H. B. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005

Wahyudi, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Winardi. (2019). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia.

Zulkifli. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Jurnal Psikologi Indonesia Untag Surabaya*.