

Dampak Pemberian Tunjangan Tambahan Serta Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru di MI Al-Ittihad Kalianyar Jogoroto Jombang

Lailatus Sa'adah¹, Tadzarikuz Zaman²

^{1,2}Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, Indonesia

Alamat: Jl. Garuda No. 9 Jombang, Indonesia

Korespondensi penulis: lailatus@unwaha.ac.id

Abstract. *In building good teacher performance, it is necessary to provide additional allowances to improve teacher welfare. This will lead to teacher commitment in educating. This study aims to determine the impact of providing additional allowances and commitment on teacher performance. The research location is at MI Al-Ittihad Kalianyar Jogoroto Jombang using qualitative research that relies on observations, interviews, and documentation on the object of research so as to produce data that describes in detail. With the results of the study that the provision of additional allowances provided by the principal at MI Al-Ittihad Kalianyar Jogoroto Jombang has an impact on improving teacher performance such as teachers willing to work overtime to do the tasks given by the school. In addition, the commitment of teachers at MI Al-Ittihad Kalianyar Jogoroto Jombang is high and can be seen by the enthusiasm and activity of the teachers in carrying out various ideas in the learning process.*

Keywords: : Allowances, Commitment, and Teacher Performance

Abstrak. Dalam membangun kinerja guru yang baik perlunya pemberian tambahan tunjangan untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Hal tersebut akan memunculkan komitmen guru dalam mendidik. Dalam penelitian ini ingin mengetahui dampak pemberian tunjangan tambahan dan komitmen terhadap kinerja guru. Lokasi penelitian berada di MI Al-Ittihad Kalianyar Jogoroto Jombang dengan menggunakan penelitian kualitatif yang mengandalkan pengamatan, wawancara, dan dokumentasi pada obyek penelitian sehingga dihasilkan data yang menggambarkan secara rinci. Dengan hasil penelitian bahwa pemberian tunjangan tambahan yang diberikan oleh kepala sekolah di MI Al-Ittihad Kalianyar Jogoroto Jombang memberikan dampak terhadap meningkatnya kinerja guru seperti guru mau lembur untuk mengerjakan tugas yang diberikan sekolah. Selain itu adanya komitmen guru di MI Al-Ittihad Kalianyar Jogoroto Jombang yang tinggi dan terlihat dengan adanya semangat dan giat para guru dalam melakukan berbagai menuangkan ide-ide dalam proses pembelajaran.

Kata kunci: : Tunjangan, Komitmen, dan Kinerja guru

1. PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Pendidikan dinyatakan bermutu bila guru mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran dan target yang disusun untuk menjawab berbagai perubahan dengan menggerakkan seluruh potensi sumberdaya yang ada dalam lembaga pendidikan. Tingginya kinerja guru dapat dibuktikan dengan kewenangan dan tanggungjawab kerja terhadap: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi program sekolah, pengelolaan kurikulum, pengelolaan peralatan sekolah, pengelolaan siswa dan hubungan antar guru. Seseorang pasti ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya.

Namun, seringkali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Namun cita-cita mewujudkan pendidikan bermutu tersebut tidaklah mudah, pendidikan dihadapkan pada berbagai permasalahan. Keterpurukan mutu pendidikan di Indonesia seperti laporan UNESCO dalam Education For All Global Monitoring Report (EFA- GMR), Salah satu unsur utama dalam penentuan komposit Indeks Pengembangan Manusia ialah tingkat pengetahuan bangsa atau pendidikan bangsa. Peringkat Indonesia yang rendah dalam kualitas sumber daya manusia ini adalah gambaran mutu pendidikan Indonesia yang rendah. (M. Yusuf, 2017)

Upaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara memberi tunjangan tambahan. Tunjangan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau organisasi. “Pemberian tunjangan adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain pemberian tunjangan merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi

Selain pemberian tambahan tunjangan menjadi faktor meningkatkan kinerja. Guru juga harus memiliki komitmen dalam organisasi sekolah dalam meningkatkan kinerja. Komitmen sendiri merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaan yang digelutinya dengan penuh perhatian dan kasih sayang. Ini berarti bahwa komitmen memang terlahir dari sebuah sikap yang didorong oleh sebuah perasaan untuk memberikan perhatian dan kasih sayang terhadap objek tugas atau pekerjaan yang sedang dilakukan. Tanpa adanya keinginan untuk memberikan perhatian dan kasih sayang, komitmen tidak akan pernah muncul menjadi sebuah sikap yang ada pada diri setiap individu terhadap apapun tugas dan pekerjaan yang diemban. Dengan demikian, Komitmen organisasi dapat mempengaruhi seseorang untuk memilih apakah dia tetap berada menjadi anggota organisasi tersebut atau keluar berpindah ke tempat lain.

Jadi Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat dampak pemberian tunjangan tambahan berpengaruh terhadap kinerja guru. Serta komitmen guru berdampak kinerja guru dengan tujuan guru di Untuk memahami masing-masing dari variabel maka akan diperinci dari pembahasan berikutnya.

2. LANDASAN TEORI

Tunjangan

Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Guru yang dimaksud adalah guru PNS dan guru bukan PNS yang diangkat oleh pemerintah, pemerintah daerah atau yayasan/masyarakat penyelenggara pendidikan baik yang mengajar di sekolah negeri maupun sekolah swasta. Kusnandar (2013: 41) menjelaskan bahwa tunjangan profesi merupakan tunjangan yang diberikan sebagai penghargaan atas profesionalitas kepada guru dan dosen yang memiliki sertifikat pendidik. Guru yang profesional merupakan guru yang dapat memenuhi standar kompetensi guru, menurut Suparlan (2016: 85), ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan dan perilaku bagi seorang guru agar layak untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan.

Komitmen

Menurut (R. M. Yusuf & Syarif, 2018) Komitmen adalah suatu keadaan dengan mana seorang individu menjadi terikat olehnya melalui tindakan dengan keyakinan sehingga ia bertahan untuk beraktifitas dan terlibat didalamnya. Tiga fitur dari perilaku yang penting dalam mengikat individu untuk tindakan mereka yaitu: visibilitas tindakan, sampai sejauh mana hasil yang tidak dapat dibatalkan, dan sejauh mana orang tersebut melakukan tindakan secara sukarela. Komitmen dapat ditingkatkan dan dimanfaatkan untuk mendapatkan dukungan dengan tujuan dan kepentingan organisasi melalui cara-cara seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Kinerja Karyawan

Menurut (R. M. Yusuf & Syarif, 2018) Kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja guru dapat ditinjau dari pelaksanaan guru terhadap tugas-tugas atau kewajiban pengajaran di sekolahnya. Guru merupakan profesi yang bergerak di bidang pendidikan dan pengajaran, sehingga tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan dari pendidikan dan pengajaran tersebut. Berdasarkan asumsi tersebut, kinerja guru dapat dilihat dari perbuatan atau kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas. Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran adalah kesanggupan atau kecakapan para guru menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini Pendekatan dan jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kualitatif, karena dalam penelitian ini menggambarkan kesimpulan yang berupa data yang menggambarkan secara rinci, bukan data yang berupa angka. Penelitian kualitatif mengandalkan pengamatan, wawancara, dan dokumentasi pada obyek penelitian sehingga dihasilkan data yang menggambarkan secara rinci. Penelitian ini adalah deskriptif, karena tujuan dari penelitian deskriptif yaitu untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di kantor MI Al-Ittihad Kalianyar Jogoroto Jombang yang letaknya di dusun Kalianyar RT 03/RW 04 Jogoroto. Dengan penelitian kualitatif terdapat sumber data yang berasal dari bukan manusia seperti dokumen, fotofoto, dan wawancara.(Sugiyono, 2016)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak Tunjangan terhadap kinerja guru

Tunjangan tambahan untuk guru mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru karena dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan sertifikasi, maka guru akan banyak mendapatkan ilmu baru guna meningkatkan kemampuan atau kompetensinya. Pada gilirannya, ilmu yang mereka dapatkan akan diterapkan di sekolah atau di kelas. Dengan adanya sertifikasi, kompetensi sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang memenuhi standar minimal, maka kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat. Kualitas pembelajaran yang meningkat akan bermuara akhir pada terjadinya peningkatan prestasi belajar siswa.

Pemberian tambahan tunjangan diluar gaji tetap dan tunjangan kesejahteraan yang diterima guru setiap bulannya merupakan salah satu upaya untuk mendekati pada tingkat penghasilan dengan pemenuhan standar hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Tambahan penghasilan atau insentif merupakan faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja dapat meningkat. Pemberian tunjangan tambahan memang bukan satu satunya faktor yang dapat meningkatkan kinerja, tetapi tunjangan tambahan tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu yang dibutuhkan pegawai dalam peningkatan kinerja. Pemberian tunjangan tambahan berguna untuk meningkatkan kinerja sekaligus peningkatan kesejahteraan berupa penambahan penghasilan. Dalam hal ini tambahan penghasilan / insentif

bersifat penghargaan atas apa yang dilakukan guru dalam menjalankan tugas-tugasnya.(Abdul Sadad, 2020)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Mi Al Ittihad Kalianyar Jogoroto ini kepala sekolah sudah menerapkan sistem tunjangan tambahan. Kebijakan ini telah diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan staf, sebagai bagian dari upaya untuk memotivasi mereka dan mengakui kontribusi mereka terhadap pendidikan dan proses pembelajaran yang terbaik. Harapan dengan pemberian tunjangan tambahan adalah para guru dan staff mampu melakukan kinerja dengan sepenuh hati dan terus berkontribusi.

Bentuknya dari pemberian tunjangan tambahan di Mi Al Ittihad Kalianyar Jogoroto seperti adalah berbentuk kinerja yaitu bagi mereka yang mendapatkan tunjangan yaitu mereka yang mendapatkan kerjaan tambahan, maka komitmennya harus kita hargai. Guru yang menerima tunjangan tambahan harus siap menambah jam mengajar dan pekerjaan hal yang sudah terjadi semisal adanya jam tambahan, mengajar siswa untuk persiapan lomba dan sebagainya.

Menurut kepala sekolah dengan pemberian tunjangan tambahan sudah direncanakan dari awal untuk agar para guru bersemangat mengajar, terus mengembangkan ide-ide untuk para siswa hingga para guru giat dalam melaksanakan tugasnya. Terkait pemberian tunjangan tambahan juga berlaku untuk semua guru tanpa terkecuali.

Dampak Komitmen terhadap kinerja guru

Kinerja guru merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan karena guru banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan. Adanya komitmen akan meningkatkan kinerja dan mendorong individu aktif terlibat dalam berbagai masalah penting dalam organisasi. Keinginan untuk mengembangkan kompetensi pribadi yang dapat memberikan kontribusi berarti bagi organisasi akan muncul apabila individu punya komitmen yang kuat. Dengan adanya komitmen yang kuat pada pribadi guru, maka kinerja guru akan meningkat dan semakin kuatnya keinginan guru untuk tetap berada pada sekolah.

Para guru di sekolah tidak patah semangat dan berkomitmen untuk mendidik dan mengajar para siswa. Mereka tetap melakukan pekerjaan atau mempertahankan profesi mereka dengan ikhlas dan berjiwa besar. Dengan kata lain, kinerja yang ditunjukkan oleh para guru di sekolah ini tidak terpengaruh oleh keadaan mereka dan juga sekolah. Kinerja mereka yang bagus tersebut terjadi karena mereka memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan atau menunaikan tugas dan kewajiban serta tuntutan profesi mereka. Inilah yang

menjadi daya tarik tersendiri bagi peneliti untuk mengadakan penelitian lebih lanjut terkait dengan faktor-faktor pendukung komitmen dan dampak komitmen yang ada bagi kinerja mereka.

Setiap usaha peningkatan kompetensi profesional guru akan memberi hasil yang baik jika diikuti oleh komitmen dan motivasi guru untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya sendiri. Asrorun Ni'am mengungkapkan bahwa upaya peningkatan kompetensi guru harus mendasarkan pada kemauan dan kemampuan guru. Artinya, guru tidak harus didikte dan diberi berbagai arahan dan instruksi. Oleh karena itu, perlu disusun standar profesional guru yang akan dijadikan acuan pengembangan mutu guru. (Susanto, 2021)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan Di Mi Al Ittihad Kalianyar Jogoroto komitmen sudah dilaksanakan sebaik mungkin untuk meningkat kinerja guru didalam kelas. Hal tersebut didukung dengan jawaban wawancara yang menyatakan bahwa Sekarang ini ya perubahan dari kurikulum k13 ke kurikulum merdeka maka untuk meningkatkan partisipasi mereka terutama guru sertifikasi kita tuntut untuk mengembangkan dirinya sendiri tapi untuk yang non sertifikasi kita biayai terutama waka kurikulum karena banyak peran. Komitmen tersebut dilakukan dengan sering mengikuti berbagai pelatihan dan sertifikasi agar bisa mengikuti perubahan salah satunya perubahan berkaitan dengan kurikulum dan pembelajaran kepada siswa.

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen terhadap proses belajar mengajar, kurikulum dan kebijakan sekolah. Namun ada juga tantangan dalam melakukan komitmen di Mi Al Ittihad Kalianyar Jogoroto yaitu yang berasal dari individu masing masing. Bisa dibbilang faktor utama guru tidal melakukan komitmen biasanya dari stres karena banyak pekerjaan diluar sekolah, memiliki masalah hingga guru belum bisa mengontrol terkait komitmen. Namun terakit guru yang tidak komitmen di sekolah Mi Al Ittihad Kalianyar Jogoroto tidak ada karena dari awal pihak sekolah sudah menekankan untu selalu memiliki jiwa kometmen untuk mendidik para siswa.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian diatas maka yang akan dijadikan kesimpulan Tunjangan tambahan berdampak baik terhadap kinerja guru di Mi Al Ittihad Kalianyar Jogoroto hal tersebut terjadi dikarenakan pihak sekolah sudah mengalokasikan dan untuk pemberian tunjanagn tamabahn agar para guru semangat dan giat dalam mengajar selain itu guru juga mampu mengeluarkan ide ide yang bagus selama proses pembelajaran. Selain itu

pemberian tunjangan juga sebagai imbalan maupun hadiah untuk guru sebagai upaya bentuk apresiasi. Komitmen berdampak baik terhadap kinerja guru di Mi Al Ittihad Kalianyar Jogoroto hal tersebut sebagai upaya. Komitmen tersebut dilakukan dengan sering mengikuti berbagai pelatihan dan sertifikasi agar bisa mengikuti perubahan salah satunya perubahan berkaitan dengan kurikulum dan pembelajaran kepada siswa. Tunjangan tambahan serta komitmen berdampak baik terhadap kinerja guru di Mi Al Ittihad Kalianyar Jogoroto. Hal tersebut terjadi dikarena saling berkaitan dengan adanya pemberian tunjangan tambahan komitmen guru akan ikut bertambah. Dikarena disetiap pemberian tunjangan tambahan adanya tuntutan tambahan pekerja secara tidak langsung komitmen guru juga bertambah.

DAFTAR REFERENSI

- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Yusuf, M. (2017). Pengertian kinerja guru. *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*, 3(6), 37–117.
- Susanto, J. (2021). Komitmen guru dalam peningkatan kinerja di SMP Negeri 1 Muara Wahau. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan (JIMPIAN)*, 1(1), 43–56. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v1i1.462>
- Suriansyah, A. (n.d.). Hubungan budaya sekolah, komunikasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri.
- Sugiyono. (2016). *Analisa data kualitatif. Analisis Data Kualitatif*, 180.
- Studi Manajemen, P., Triapnita Nainggolan, N., Siahaan, R., Ekana Nainggolan, L., Sultan Agung Jalan Surabaya No, S., & Pematangsiantar, K. (2020a). Dampak komitmen guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Panei. *Maker: Jurnal Manajemen*. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Studi Manajemen, P., Triapnita Nainggolan, N., Siahaan, R., Ekana Nainggolan, L., Sultan Agung Jalan Surabaya No, S., & Pematangsiantar, K. (2020b). Dampak komitmen guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Panei. *Maker: Jurnal Manajemen*. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Muspawi, M. (2021). Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Kristen, U., Wacana, S., Kartini Sman, D., Sugihan, M., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Kelola Jurnal Manajemen, Magister Manajemen Pendidikan FKIP*, 1, 25–33.