

BAB II

LANDASAN TEORI

A. KESEJAHTERAAN GURU

1. Pengertian Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang berarti rasa aman, sentosa, makmur dan selamat (terlepas dari segala macam gangguan). Kesejahteraan berarti mengamankan dan keselamatan hidup (kesenangan hidup)¹.

Kesejahteraan sosial dapat didefinisikan dari beberapa dimensi, di antaranya kesejahteraan sosial sebagai kondisi, kesejahteraan sosial sebagai kegiatan, dan kesejahteraan sosial sebagai ilmu. Sebagai suatu kondisi, Midgley menyatakan bahwa kesejahteraan sosial merupakan kondisi kehidupan manusia yang tercipta ketika berbagai permasalahan sosial dapat dikelola dengan baik, kebutuhan manusia dapat terpenuhi, dan kesempatan dapat dimaksimalkan.

Dalam istilah umum, sejahteramenujok ke keadaan yang baik, kondisi manusia di mana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat dan damai (Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas).

Guru merupakan kunci utama pelaksanaan pendidikan yang akan mengantarkan peserta didik pada perubahan perilaku, kecerdasan dan akan menentukan kemajuan bangsa pada masa yang akan datang. Menurut Samana, guru adalah pelajar seumur hidup².

¹ Poerwadarminta W.J.S, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1982, 887

² A. Samana, *Profesionalisme Keguruan*, Yogyakarta : Kanisius, 1994, 15

Berdasarkan pengertian di atas tentang kesejahteraan guru adalah pemberian kemakmuran hidup kepada orang yang bekerja di lingkungan pendidikan, baik berupa material maupun spiritual sehingga terpenuhi kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai timbul balik atau balas jasa dari tanggung jawab yang dipikulnya.

2. Macam-Macam Kesejahteraan

a. Honorarium

1) Tunjangan Fungsional dan Subsidi Tunjangan Fungsional

Dalam upaya meningkatkan mutu guru yang professional, guru dalam jabatan direncanakan mendapat fasilitas pembiayaan atau beasiswa dalam rangka memenuhi kualifikasi akademiknya. Guru dalam jabatan yang mendapatkan beasiswa atau bantuan biaya pendidikan tetap memperoleh tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional jika yang bersangkutan melaksanakan tugasnya sebagai guru. Tunjangan fungsional direncanakan persyaratan sebagai berikut:

- a. Memenuhi persyaratan akademik sebagai guru sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
- b. Memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik yang telah diberi satu nomor registasi unik oleh Departemen;
- c. Melaksanakan tugas sebagai guru tetap yang diangkat oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dan bertugas sebagai guru pada satuan

pendidikan yang memiliki izin operasional dari Pemerintah atau Pemerintah Daerah dengan beban mengajar:

- 1) Minimal 6 (enam) jam tatap muka perminggu pada satuan pendidikan di mana dia diangkat sebagai guru tetap; serta
 - 2) Minimal 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan maksimal 40 (empat puluh) jam tatap muka per minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan yang memiliki izin operasional dari Pemerintah atau Pemerintah Daerah.
- d. Tidak terikat sebagai tenaga tetap pada instansi selain yang dimaksud pada huruf c angka 1);
- e. Mengajar sebagai guru mata pelajaran dan/atau guur kelas serta satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan sertifikat pendidik yang dimilikinya;
- f. Terdaftar pada Departemen sebagai guru;
- g. Berusia maksimal 60 (enam puluh) tahun; dan
- h. Melaksanakan kewajiban guru sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Seorang guru hanya mendapat satu tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional terlepas dari banyaknya satuan pendidikan atau kelas yang memanfaatkan jasanya sebagai guru. Guru memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud berhak memperoleh tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional jika memenuhi salah satu persyaratan berikut:

- a. Bertugas menjadi kepala satuan pendidikan dengan beban mengajar minimal 6 (enam) jam tatap muka per minggu;
- b. Bertugas menjadi wakil kepala satuan pendidikan dengan beban mengajar minimal 12 (dua belas) jam tatap muka per minggu;
- c. Bertugas menjadi kepala perpustakaan satuan pendidikan tenaga beban mengajar minimal 12 (dua belas) jam tatap muka per muka;
- d. Bertugas menjadi kepala laboratorium, bengkel, atau unit produksi satuan pendidikan tenaga beban mengajar minimal 12 (dua belas) jam tatap muka per muka;
- e. Bertugas menjadi guru bimbingan dan konseling dengan beban mengajar minimal 6 (enam) jam tatap muka per minggu oada satu-satuan pendidik dan mengampu bimbingan dan konseling sekurang-kurangnya 150 (serratus lima puluh) peserta didik pada satuan atau lebih satuan pendidikan; atau
- f. Bertugas menjadi pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusif atau pendidikan terpadu dengan beban mengajar minimal 6 (enam) jam tatap muka per minggu.

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

pembantuan. Tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional yang diberikan oleh Pemerintah Daerah ditetapkan dalam Peraturan Daerah dan dianggarkan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN).³

2) Tunjangan Profesi

Dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 pasal 16 disebutkan bahwa pemerintah akan memberikan tunjangan profesi kepada guru yang besarnya setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok pada tingkat, masa kerja dan klasifikasi yang sama.

Pengawas satuan pendidikan diberi tunjangan profesi guru apabila yang bersangkutan:

- a. Pernah bekerja sebagai guru sekurang-kurangnya 15 (lima belas) tahun;
- b. Memenuhi persyaratan akademik sebagai guru sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- c. Memiliki sertifikat pendidik.

Guru tetap pemegang sertifikat pendidik yang bukan pegawai negeri sipil direncanakan mendapat tunjangan profesi sebagai berikut:

- a. Yang telah bekerja sebagai guru tetap dengan pengalaman mengajar minimal 2 (dua) tahun hendak mendapatkan tunjangan profesi serta

³ Farida, Sarimaya, *Sertifikasi Guru*, Bandung: Yrama Widya, 2008, 37

- dengan tunjangan profesi pegawai negeri sipil yang memiliki golongan III/a dengan masa kerja golongan 0 (nol) tahun.
- b. Yang bekerja sebagai guru tetap dengan pengalaman mengajar lebih dari 6 (enam) tahun memenuhi angka kredit kumulatif sistem pembinaan dan pengembangan keprofesi guru berkelanjutan minimal 150 angka kredit, berhak mendapatkan tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi kepegawai negeri sipil yang memiliki golongan III/b dengan masa kerja golongan 0 (nol) tahun.
 - c. Yang telah bekerja sebagai guru tetap dengan pengalaman mengajar lebih dari 10 (sepuluh) tahun dan memenuhi angka kredit kumulatif sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan minimal 200 angka kredit, berhak mendapatkan tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi pegawai negeri sipil yang memiliki golongan III/c dengan masa golongan 0 (nol) tahun.
 - d. Yang telah bekerja sebagai guru dengan pengalaman mengajar lebih dari 14 (empat belas) tahun dan memenuhi angka kredit kumulatif sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan minimal 300 angka kredit, berhak mendapatkan tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi pegawai negeri sipil yang memiliki golongan III/d dengan masa kerja golongan 0 (nol) tahun.
 - e. Yang telah bekerja sebagai guru tetap dengan pengalaman mengajar lebih dari 18 (delapan belas) tahun, dan memenuhi angka kredit kumulatif sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru

- berkelanjutan minimal 400 angka kredit, berhak mendapatkan tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi pegawai negeri sipil yang memiliki golongan IV/a dengan masa kerja golongan 0 (nol) tahun.
- f. Yang telah bekerja sebagai guru tetap dengan pengalaman mengajar lebih dari 22 (dua puluh dua) tahun, dan memenuhi angka kredit kumulatif sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan minimal 550 angka kredit, berhak mendapatkan tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi pegawai negeri sipil yang memiliki golongan IV/b dengan masa kerja golongan 0 (nol) tahun.
- g. Yang telah bekerja sebagai guru tetap dengan pengalaman mengajar lebih dari 26 (dua puluh enam) tahun, dan memenuhi angka kredit kumulatif sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan minimal 700 angka kredit, berhak mendapatkan tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi pegawai negeri sipil yang memiliki golongan IV/c dengan masa kerja golongan 0 (nol) tahun.
- h. Yang telah bekerja sebagai guru tetap dengan pengalaman mengajar lebih dari 30 (tiga puluh) tahun, dan memenuhi angka kredit kumulatif sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan minimal 850 angka kredit, berhak mendapatkan tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi pegawai negeri

sipil yang memiliki golongan IV/d dengan masa kerja golongan 0 (nol) tahun.

- i. Yang telah bekerja sebagai guru tetap dengan pengalaman mengajar lebih dari 34 (tiga puluh empat) tahun, dan memenuhi angka kredit kumulatif sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan minimal 1050 angka kredit, berhak mendapatkan tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi pegawai negeri sipil yang memiliki golongan IV/e dengan masa kerja golongan 0 (nol) tahun.

Pembagian beban antara Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam menanggung tunjangan profesi adalah sebagai berikut:

- a. Pemerintah menanggung 60% (enam puluh persen) dari seluruh beban tunjangan profesi dan dianggarkan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) sebagai dana dekonsentrasi atau tugas pembantuan.
- b. Pemerintah Provinsi menanggung 40% (empat puluh persen) dari seluruh beban tunjangan profesi bagi guru yang bertugas pada satuan pendidikan khusus di daerahnya dan dianggarkan dalam anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD).
- c. Pemerintah Kabupaten/Kota menanggung 40% (empat puluh persen) dari seluruh beban tunjangan profesi bagi guru yang bertugas pada satuan pendidikan anak usia dini formal dan satuan pendidikan pada

jenjang pendidikan dasar di daerahnya dan dianggarkan dalam anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBN).

Atas dasar pertimbangan kemampuan dan kredibilitas instrumen fiskal Pemerintah dan/ atau Pemerinrah Daerah, Menteri dapat menetapkan beban Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan/ atau Pemerintah Kabupaten/Kota dalam menanggung tunjangan profesi yang berbeda dari ketentuan yang ada.

3) Tunjangan Khusus

Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dan guru tetap yang diangkat satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat, yang bertugas di satuan pendidikan di daerah khusus berhak memperoleh tunjangan khusus yang ditanggung oleh Pemerintah dan dianggarkan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) sebagai dana tugas pembantuan.

Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dan bertugas di daerah khusus sebagaimana dimaksud juga berhak atas rumah dinas yang disediakan oleh Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya. Rumah dinas sebagaimana dimaksud harus memenuhi standar kelayakan huni yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri dan digunakan selama guru yang bersangkutan bertugas di daerah khusus. Hak menempati rumah dinas sebagaimana dimaksud dapat dicabut apabila rumah yang bersangkutan tidak melaksanakan kewajibannya sebagai guru

sebagaimana diatur Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

4) Maslahat Tambahan

Maslahat tambahan diperoleh dalam bentuk:

1. Tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa, dan penghargaan bagi guru;
2. Kemudahan memperoleh pendidikan bagi putra putri guru;
3. Pelayanan kesehatan; atau
4. Bentuk kesejahteraan lain.

Pendanaan maslahatan tambahan bagi guru yang diangkat oleh Pemerintah menjadi tanggung jawab Pemerintah dan dianggarkan dalam APBN. Perndanaan maslahat tambahan bagi guru yang diangkat oleh Pemerintah Daerah menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah dan dianggarkan dalam bentuk APBN.

b. Sertifikasi

1) Pengertian Sertifikasi

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada sesuatu objek tertentu (orang, barang, atau organisasi tertentu) yang menandakan bahwa objek tersebut layak menurut kriteria, atau standar tertentu. Sertifikasi merupakan sebuah bentuk jaminan mutu (*quality assurance*) kepada pengguna objek tersebut, sehingga para pengguna tidak merasa dirugikan.

Sertifikasi merupakan sebuah fenomena unik yang lahir dari gerakan standardisasi. Akar historynya dapat ditelusuri dari lahirnya

konsep manajemen ilmiah (*scientific management*) sebagaimana dikemukakan oleh E.W. Taylor.⁴ Dalam dunia bisnis, sertifikasi terhadap produk sudah biasa dilakukan karena berkaitan dengan kepuasan pelanggan. Sertifikasi di satu sisi untuk menjamin mutu produk (barang atau jasa) sebelum dipasarkan, dengan demikian menjamin hak-hak konsumen untuk menggunakan produk itu secara aman, tetapi juga di sisi lain untuk melindungi produsen dari gugatan-gugatan para pelanggan.

Akhir-akhir ini sertifikasi juga sudah merambat kepada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang dikategorikan sebagai pekerjaan profesional. Beberapa profesi yang sudah sering disertifikasi adalah: psikolog, advokat, dokter, arsitek, dsb. Sementara sertifikasi bagi guru nampaknya masih relatif baru dan masih menuai problematika tertentu.

Persoalan terminologis tentang makna sertifikasi guru ditunjukkan oleh Beth A. Morton et al.. Menurut mereka, sertifikasi mengandaikan bahwa pekerjaan guru adalah pekerjaan profesional. Sementara kalangan tertentu mempersoalkan penerapan sertifikasi, karena tidak sejalan dengan karakter pekerjaan guru. Bahkan dipersoalkan, apa bedanya sertifikasi guru dengan kualifikasi guru yang sudah ditempuh melalui jalur pendidikan. Karena itu setidaknya ada dua jenis sertifikasi yang dipahami dalam konteks profesi guru yakni sertifikasi umum yang dicapai melalui program-program pendidikan keguruan yang berarti, bahwa guru yang telah menyelesaikan program kualifikasi dalam bidang keguruan

⁴ H.A.R. Tilaar, *Standarisasi Pendidikan Nasional*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, 36

tertentu otomatis memperoleh sertifikasi dan berkelayakan menjadi seorang pendidik profesional. Di pihak lain ada sertifikasi bidang keahlian khusus (content area certification). Di mana guru yang akan mengasuh mata pelajaran tertentu harus menempuh program sertifikasi khusus yang terkait dengan bidang keahlian tersebut⁵.

Menurut Surakhmaad, sertifikasi merupakan sebuah gagasan yang baik ditinjau dari sudut pandang birokrasi. Hal ini karena sertifikasi sedikitnya terkait dengan sistem manajemen kinerja, yang diterapkan dalam birokrasi. Sertifikasi guru merupakan cara untuk memonitor kinerja guru dengan pendekatan-pendekatan manajemen birokratis. Karena itu sebetulnya konsep sertifikasi sebenarnya merupakan sebuah konsep sekonomi. Konsep ini ketika diterapkan dalam tugas pekerjaan seorang guru maka tampaknya ada hal yang kurang cocok dengan hakikatnya. Pertama, karena guru sebagai pekerjaan profesional masih belum tampak karakter khasnya maka apakah sertifikasi guru sebagai wujud dari pengakuan profesionalisme sudah sepantasnya dilakukan? Kedua, melalui sertifikasi maka seseorang diakui kewenangannya dalam menjalankan sebuah tugas pekerjaan tertentu, dan dengan demikian maka orang itu harusnya menjadi otonom dalam tugas atau pekerjaannya.

Sertifikasi guru merupakan bagian dari reformasi ini, karena dengan adanya pengakuan kepada guru sebagai profesional maka

⁵ Sarimaya, Farida, *Sertifikasi Guru*, Bandung : Yrama Widya, 2008, 2

diharapkan mereka dapat bertindak secara otonom dalam menjalankan tugasnya.

2) Landasan-Landasan Sertifikasi Guru

a. Landasan Hukum

Dasar hukum pelaksanaan pelaksanaan sertifikasi guru di Indonesia dapat ditelusuri dari amanat Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang RI No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-Undang RI No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 42 ayat 1 mengatakan bahwa pendidik (guru) harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Amanat ini kemudian dipertegas melalui Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pasal 8 menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sementara itu Pasal 11 mengatakan bahwa sertifikat pendidik diberikan kepada pendidik yang telah memenuhi persyaratan.

Sejak keluarnya Peraturan Pemerintah No.74 tahun 2008 tentang Guru maka sertifikasi guru lebih difokuskan pada sertifikasi guru pra jabatan yang dilaksanakan melalui pendidikan profesi. Meskipun

demikian dalam ketentuan peralihan, terdapat beberapa pasal yang mengatur tentang sertifikasi guru dalam jabatan.

b. Landasan Psikologis

Landasan psikologis didasarkan pada kenyataan bahwa sebagai manusia guru memiliki kebutuhan-kebutuhan psikologis tertentu. Sebuah pekerjaan profesional setidak-tidaknya harus mengatur pola hubungan manusiawi dan pendekatan-pendekatan tertentu yang harus mempertimbangkan psikologi individu dan psikologi masyarakat. Sertifikasi guru merupakan sebuah bentuk pemberian penghargaan dan kewenangan kepada guru untuk dapat melaksanakan tugasnya secara otonom sebagai seorang profesional.

c. Landasan Sosiologis

Pekerjaan profesional, apa pun bentuknya harus mendapatkan pengakuan dari masyarakat. Melalui sertifikasi juga, profesi guru semakin bermartabat dan diakui oleh masyarakat sebagai sebuah profesi yang memiliki kontribusi penting bagi masyarakat, dan bbaagi pembangunan secara keseluruhan. Pengakuan terhadap profesi melalui sertifikasi sangatlah penting karena terkait erat dengan seberapa jauh individu-individu yang diakui memiliki keahlian dapat memberikan manfaat bagi masyarakat. Karena itu melalui sertifikasi guru, masyarakat dapat berharap bahwa guru yang memiliki keahlian dan kompetensi itu dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan

kesejahteraan masyarakat melalui layanan yang diberikannya kepada para siswa disekolah.

d. Landasan Ekonomis

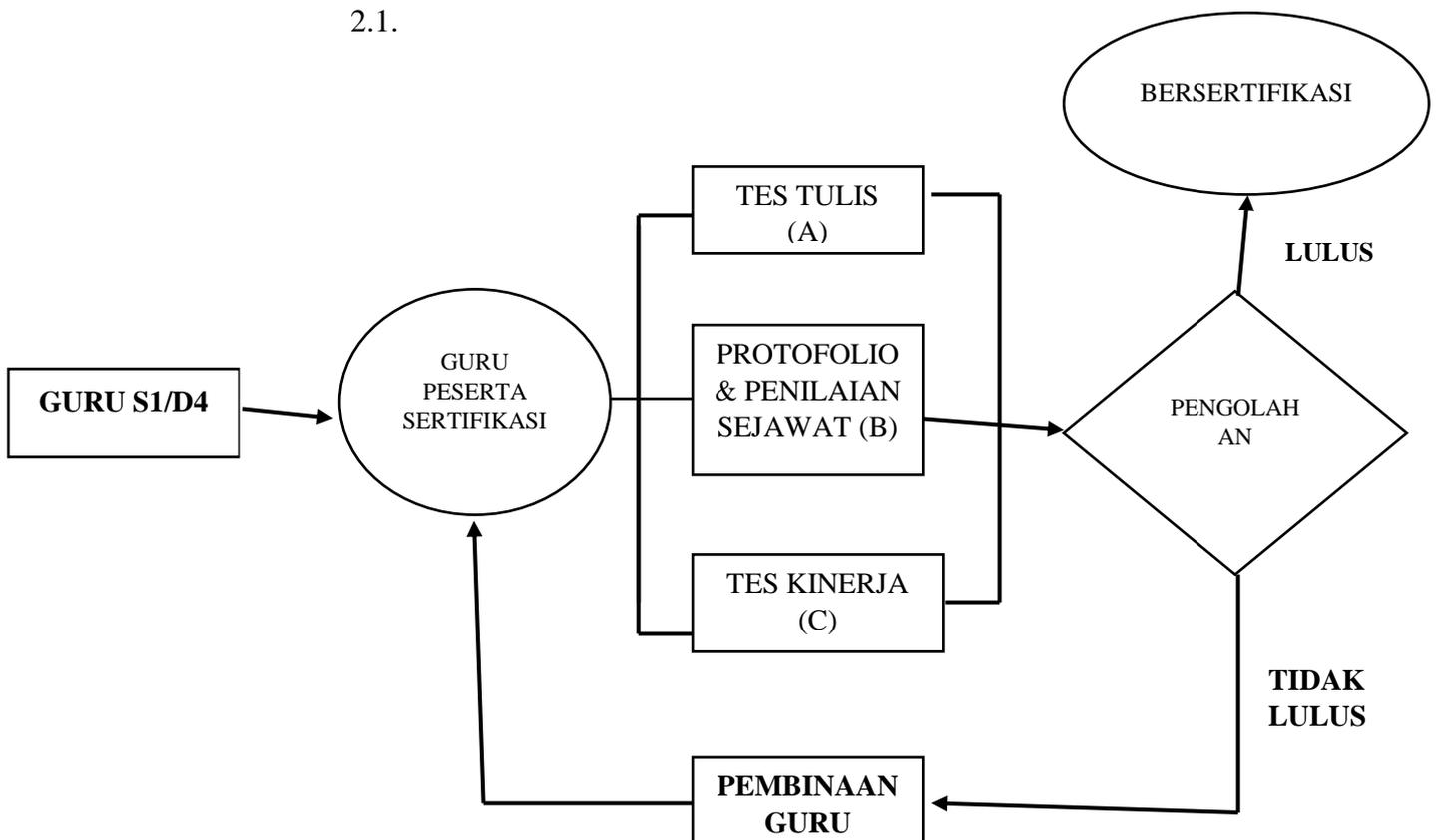
Konsep tentang sertifikasi dapat ditelusuri dari gagasan-gagasan ekonomi neo liberal di mana sertifikasi membawa manfaat bagi terciptanya suatu masyarakat ekonomis yang baru memiliki “nilai jual” karena memiliki keahlian diandalkan. Karena itu, sertifikasi guru setidak-tidaknya sejalan dengan konsep modal manusia (*human capital*) di mana melalui investasi terhadap pendidikan, pelatihan dan seleksi-seleksi yang diikuti guru, pada akhirnya mereka dapat memperoleh kembali “keuntungan” baik secara material (melalui peningkatan kesejahteraan) dan non material (melalui peningkatan status sosial dan martabatnya di dalam masyarakat).

3) Prosedur Sertifikasi

Sertifikasi guru merupakan kegiatan bersama antara Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMTK)/ Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota sebagai pengelola guru dan Ditjen Dikti/Perguruan Tinggi sebagai penyelenggara sertifikasi. Sebagai pengelola guru, Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota dan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) (sebagai jajaran Ditjen PMPTK) bertugas menyiapkan guru agar mengikuti sertifikasi, termasuk mengatur urutan, jika pesertanya melebihi kapasitas yang ditetapkan.

Beberapa pertimbangan yang digunakan untuk menyusun urutan daftar calon peserta sertifikasi guru antara lain: (a) penguasaan terhadap kompetensi, (b) prestasi yang dicapai, misalnya guru teladan, guru berprestasi, dan lain-lain, (c) daftar urut kepangkatan; (d) masa kerja; dan (e) usia.

Penyelenggaraan uji sertifikasi dilaksanakan oleh Konsorsium Penyelenggara Sertifikasi yang terdiri dari LPTK, Dirjen DIKTI dan Dirjen PMTK, sedangkan tahapan sertifikasi guru diasjikan pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 Proses Serifikasi Guru Dalam Jabatan

Guru peserta sertifikasi yang diusulkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota, mengikuti tes tulis, tes kinerja, dan dilengkapi dengan *self appraisal/portofolio*, serta penilaian atasan. Hasil tes tulis, kinerja dan penilaian terhadap *self appraisal dan portofolio* serta penilaian atasan digabungkan untuk menentukan kelulusannya. Bagi mereka yang lulus diberikan sertifikat pendidik sedangkan bagi mereka yang tidak lulus diberikan mengikuti pelatihan atau pembinaan melalui MGMP/KKG, PPG, LPMP atau lembaga lainnya, agar siap untuk mengikuti tes tulis.

Guru yang belum memiliki kualifikasi S1/D4, harus memenuhi kualifikasi pendidikan S1/D4 terlebih dahulu. Setelah mereka lulus harus mengikuti seleksi internal yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Bagi kelompok guru yang mismatch, yaitu guru yang mengajar pada mata pelajaran yang berbeda dengan bidang keahliannya (misalnya lulusan S1 Pendidikan Fisika mengajar Matematika di SMP), yang bersangkutan dapat memilih apakah akan mengikuti sertifikasi sebagai guru Matematika atau guru Fisika. Jika ia memilih sertifikasi sebagai guru Matematika, maka tes tulis, tes kinerja dan self appraisal serta portofolio dinilai dengan instrument guru Matematika. Sebaliknya, jika yang bersangkutan memilih sertifikasi sebagai guru Fisika, maka tes tulis, tes kinerja dan portofolio akan dilihat dengan instrument guru Fisika. Sertifikasi profesi guru yang diberikan setelah lulus uji sertifikasi sesuai dengan pilihan uji sertifikasinya. Ini berarti yang bersangkutan harus

mengasuh mata pelajaran sesuai dengan sertifikasi profesi yang diterimanya.

4) Pelaksanaan Sertifikasi

Pelaksanaan sertifikasi dapat dipilih menjadi dua, yaitu (1) tes dan (2) non tes. Komponen tes meliputi (1) tes tulis dan (2) tes kinerja, sedangkan komponen non tes meliputi (1) self appraisal, (2) porofolio dan (3) penilaian atasan. Tes tulis dilaksanakan serentak di seluruh Indonesia, sedangkan tes kinerja dilaksanakan sesudah tes tulis dan diselenggarakan di sekolah tempat peserta mengajar atau sekolah lain yang ditunjuk (*real teaching*). Waktu pelaksanaan tes kinerja diatur oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dan LPTK Penyelenggara.

3. Cara-Cara Memperoleh Kesejahteraan Guru

a. Kegiatan Guru yang Termasuk Pengembangan Profesi

Beberaa kegiatan guru yang termasuk pengembangan profesi, di antaranya:

- Melaksanakan kegiatan Karya Tulis Ilmiah (KTI) di bidang Pendidikan
- Menemukan teknologi tepat guna di bidang Pendidikan
- Membuat alat peraga atau alat bimbingan
- Menciptakan karya seni seperti lagu, lukisan atau karya lain
- Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum

b. Lembaga Penyelenggaraan Kompetensi dan Pelatihan Guru

1) Lembaga Penyelenggara Kompetensi

Kompetensi guru disiapkan oleh program studi pada jurusan bidang studi yang relevan atau oleh jurusan bidang studi pada universitas

(LPTK), yang dapat memfasilitasi kompetensi guru tersebut. Contoh, kompetensi guru bidang MIPA (Matematika dan IPA) disiapkan oleh masing-masing jurusan yang ada di MIPA. Oleh karena itu, Lembaga penyelenggara kompetensi guru bidang studi/ mata pelajaran ini adalah jurusan masing-masing yang sesuai atau serumpun dengan bidang studi pada universitas (LPTK). Jurusan bidang studi membekali calon guru agar mampu mengolah setiap bidang studi menjadi bidang studi dalam Pendidikan, dan mengembangkan kekhususan pembelajaran dari bidang studinya dari prinsip-prinsip pembelajaran umum yang dibicarakan oleh ilmu-ilmu keguruan.⁶

2) Lembaga Penyelenggara Pelatihan dan Pembinaan Guru

Tempat untuk melatih keterampilan calon guru dan guru dalam menerapkan kompetensi dan profesi guru yang diperbolehkan dalam Pendidikan prajabatan ataupun dalam jabatan adalah sekolah. Untuk itu, sebaiknya ditetapkan sekolah-sekolah yang dijadikan tempat praktik ini dengan fasilitas seperlunya. Dengan demikian, latihan dan keterampilan guru dapat diselenggarakan secara intensif dan afektif. Tempat untuk pembinaan guru, yaitu di LPMP (Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan) dan LPPG, dan menjalin kerja sama dengan LPTK dalam kesatuan tritunggal Lembaga Pendidikan guru. Dengan demikian, Pendidikan guru dapat dikontrol secara terbuka, baik oleh Lembaga penyelenggara,

⁶ Djohar, *Pendidikan dan Pembinaannya Penerapannya dalam Pendidikan dan Undang-Undang Guru*, Yogyakarta: CV. Gravika Indah, 2006, 45

oleh pemakai maupun masyarakat secara luas, dan bukan menjadi monopoli Lembaga tertentu yang diselenggarakan secara tertutup, tanpa control, baik terhadap *standard performance* maupun *actual performance* guru.⁷

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Guru (PPTG) dan tenaga kependidikan pada umumnya dimaksudkan agar guru mampu merespons perubahan dan tuntutan perkembangan iptek dan kemajuan kemasyarakatan, termasuk perubahan system Pendidikan dan pembelajaran secara mikro.⁸

3) Lembaga Penyelenggara dan Sertifikasi Guru

Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 11 ayat 2 menyatakan, bahwa sertifikasi pendidik diselenggarakan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. Dengan demikian, sertifikasi guru diselenggarakan oleh LPTK yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional.⁹

Menurut Djihar (2006), LPTK merupakan lembaga peghasil guru, tetapi tampaknya tidak semua LPTK berhak memberkan sertifikasi guru. Persyaratan perguruan tinggi yang dapat melaksanakan sertifikasi guru, sebagai berikut (1) memiliki program studi pengadaan tenaga

⁷ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014, 211

⁸ Danim, Sudarwan, *novasi Inovasi Pendidikan dalam Upaya Pendidikan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: CV. Pustaka Setia: 2002, 56

⁹ Depdiknas, *Peraturan Pemerintah republic Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: Depdiknas, 2005

kependidikan yang terakreditasi sesuai dengan peraturan yang berlaku; (2) ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional. Sementara komponen utama yang disleksi menyangkut jumlah program studi kependidikan, peringkat akreditasi Badan KREDITASI Nasional (BAN) Perguruan Tinggi tiap program studi kependidikan, sumber daya manusia setiap program studi, sarana dan prasarana, laporan Evaluasi Program Studi Berdasarkan Evaluasi Diri (EPSBED) setiap program studi kependidikan, dan ketaatan dalam penyelenggaraan perguruan tinggi.

c. Sertifikasi Guru dalam Jabatan

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 65 huruf b dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan, sertifikasi bagi guru dalam jabatan untuk memperoleh sertifikat pendidik dilaksanakan melalui pola: (1) uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio, dan (2) pemberian sertifikat pendidik secara langsung. Penilaian portofolio dilakukan melalui penilaian terhadap kumpulan berkas yang mencerminkan kompetensi guru. Komponen penilaian portofolio, mencakup (1) kualifikasi akademik; (2) pendidikan dan pelatihan; (3) pengalaman belajar; (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; (5) penilaian dari atasan dan pengawas; (6) prestasi akademik; (7) karya pengembangan profesi; (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah; (9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan nasional; (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Pemberian sertifikat pendidik secara langsung dilakukan melalui

verifikasi dokumen. Uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio dan pemberian sertifikat pendidik secara langsung kepada peserta sertifikasi guru dilakukan oleh Rayon LPTK Penyelenggara Sertifikasi Guru yang terdiri dari LPTK Induk dan LPTK Mitra dikoordinasikan oleh Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG). Secara umum, alur pelaksanaan Sertifikasi Guru dalam Jabatan.

B. KINERJA GURU

1. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan Bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia¹⁰, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Dalam materi diklat “Penilaian Kinerja Guru” yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan (2008: 20)¹¹, kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Risnawatiririn dan Barnawi mengutip beberapa pendapat ahli tentang kinerja berikut ini. Gomes mengatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode

¹⁰ Pusat Bahasa Depdiknas RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002, 570

¹¹ Direktorat Tenaga Kependidikan. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjem PMPTK, Depdiknas.

waktu tertentu. Fatah berpendapat bahwa kinerja atau prestasi kerja (*performance*) merupakan ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Samsudin menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan Batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Kemudian, Rivai mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sementara Simamora lebih tegas menyebutkan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan seseorang. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.¹²

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah Pendidikan professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa: “Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga professional pada jenjang

pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan undang-undangan. ”
(Pasal 2 UU RI No. 14: 2005)¹³

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip:

- (1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealism; (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu Pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; (3) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (4) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan kinerja prestasi kerja; (5) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan; (6) memiliki jaminan perlindungan hokum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; (7) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru (Pasal 7 UU RI No. 14: 2005)¹⁴

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Lembaga Administrasi Negara menyebutkan *kinerja* sebagai: “gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran” (LAN RI: 1993:3).¹⁵ Kriteria kinerja guru ini diterjemahkan kepada ketentuan yang berlaku bagi PNS. Di dalam himounan peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian tahun 1982 yang

¹³ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2005: tentang *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2004-2009*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ Lembaga Administrasi Negara RI. *Kinerja Aparatur Negara*. Jakarta: LAN, 1993, 3

diterbitkan oleh Depdikbud, kriteria kinerja guru PNS terdiri atas kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama.¹⁶

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Factor internal tersebut pada dasarnya dapat direkayasa melalui *pre-service training* dan *in-service training*. Pada *pre-service training*, cara yang dapat dilakukan ialah dengan menyeleksi calon guru secara ketat, penyelenggaraan proses pendidikan guru yang berkualitas, dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya. Sementara pada *in-service training*, cara yang bisa dilakukan ialah dengan menyelenggarakan diklat yang berkualitas secara berkelanjutan.

Factor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah (1) gaji; (2) sarana dan prasarana; (3) lingkungan kinerja fisik; (4) kepemimpinan. Faktor-faktor eksternal tersebut sangat penting untuk diperhatikan karena pengaruhnya cukup kuta terhadap guru. Setiap hari, factor-faktor tersebut akan terus-menerus memengaruhi guru sehingga akan lebih dominan dalam menentukan seberapa

¹⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013, 55

baik kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Uhar, kinerja pegawai akan efektif apabila memerhatikan factor-faktor yang dapat memengaruhinya.

Banyak factor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Tempe mengemukakan bahwa: “faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan”.¹⁷ Sedangkan Kopelman menyatakan bahwa: “kinerja organisasi ditentukan oleh empat factor antara lain yaitu: (1) lingkungan, (2) karakteristik individu, (3) karakteristik organisai dan (4) karakteristik pekerjaan”.

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan.

3. Penilaian Kinerja Guru

Dalam upaya mewujudkan kinerja yang baik diperlukan proses penilaian kinerja. Penilaian kinerja guru diartikan sebagai penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam kerangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya (Permen PAN No. 16 Tahun 2009). Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Rinawatiririn, penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Menurut Uhar penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan guna menilai perilaku pegawai dalam pekerjaannya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Penilaian kinerja guru

¹⁷ Tempe A Dale., *Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Asri Media, 1992, 3

pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu.¹⁸

Secara umum, penilaian kinerja guru memiliki 2 fungsi utama sebagai berikut:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan penilaian kinerja guru.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karier dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya (Ditjen PMPTK, 2010:3).

Abilitas adalah factor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, abilitas berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

individu. Abilitas seseorang dapat dilihat dari *skill* yang diwujudkan melalui tindakannya.

4. Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar

Pada kamus besar Bahasa Indonesia pun diungkapkan bahwa pengertian guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar.¹⁹

Menurut Hamalik, pekerjaan guru adalah pekerjaan professional maka untuk menjadi guru harus memenuhi persyaratan yang berat. Beberapa di antaranya adalah (1) harus memiliki bakat sebagai guru; (2) harus memiliki keahlian sebagai guru; (3) memiliki kepribadian yang baik terintegrasi; (4) memiliki mental yang sehat; (5) berbadan sehat; (6) memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas; (7) guru adalah manusia berjiwa Pancasila; (8) guru adalah seorang warga negara yang baik.²⁰

Beberapa karakteristik kerja guru, sebagai berikut:

- a. Pekerjaan guru adalah pekerjaan yang bersifat individualistis nonkolaboratif
Memiliki arti bahwa guru dalam melaksanakan tugas-tugas pengajarannya memiliki tanggung jawab serta individual, tidak mungkin dikaitkan dengan tanggung jawab orang lain. Pekerjaan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dari waktu ke waktu dihadapkan pada pengambilan keputusan dan melakukan tindakan. Pengambilan keputusan dan tindakan itu harus dilaksanakan oleh guru secara mandiri.

¹⁹ Hasan Alwi dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002, 377

²⁰ Hamalik, Oemar, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003, 40

- b. Pekerjaan guru adalah pekerjaan yang dilakukan dalam ruang yang terisolasi dan menyerap seluruh waktu

Hal ini sudah diketahui bersama, bahwa hampir seluruh waktu guru dihabiskan di ruang-ruang kelas bersama para siswanya. Implikasi dari hal ini adalah bahwa keberhasilan kerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik, tetapi juga oleh motivasi dan dedikasi guru untuk terus dapat hidup dan menghidupkan suasana kelas.

- c. Pekerjaan guru adalah pekerjaan yang kemungkinan terjadinya kontak akademis antarguru rendah

Setiap hari seberapa lama guru dapat bertinteraksi dengan rekan sejawat. Dalam interaksi ini apa yang paling banyak dibicarakan. Banyak buntut menunjukkan bahwa interaksi akademik antarguru sangat rendah.

- d. Pekerjaan guru tidak pernah mendapatkan umpan balik

Umpan balik adalah informasi baik berupa komentar ataupun kritik atas apa yang telah dilakukan dalam melaksanakan proses pembelajaran, yang diterima oleh guru. Berdasarkan umpan balik inilah guru akan dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas proses pembelajarannya.

- e. Pekerjaan guru memerlukan waktu untuk mendukung waktu kerja di ruang kelas

Waktu kerja guru tidak terbatas hanya di ruang-ruang kelas saja. Dalam banyak hal, justru waktu guru untuk mempersiapkan proses pembelajaran di ruang kelas lebih lama. Berkaitan dengan padatnya waktu guru itu, muncul

pertanyaan kapankah dapat merenungkan dan melakukan refleksi atas apa yang telah dilakukan bagi para siswanya?

Di samping karakteristik pekerjaan guru, karakter disiplin ilmu oengetahuan sangat penting artinya untuk dipahami, khususnya oleh guru sendiri. Sebab, guru harus menjiwai disiplin ilmu yang harus diajarkan.

C. PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA GURU DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR

Pada periode antara masa kemerdekaan (1945) sampai awal tahun 1970-an, profesi guru merupakan profesi yang terhormat dan sangat bergengsi. Pada periode ini, guru adalah kelompok terpilih yang direkrut dari siswa-siswa berprestasi di sekolah untuk mengikuti pendidikan guru baik di SGB dan SGA. Mereka mendapat beasiswa dari pemerintah dan kemudian diangkat menjadi guru, setelah mereka selesai mengikuti pendidikan. Pada tahap ini, kondisi kesejahteraan sungguh memuaskan. Namun demikian, kondisinya berubah ketika muncul kebijakan pemerataan pendidikan melalui sekolah-sekolah INPRES pada tahun 1970-an. Banyak guru direkrut secara massal dengan kualifikasi dan mutu yang rendah karena rekrutmen tidak dilakukan secara selektif, akibatnya, pekerjaan guru yang cukup prestesius sebelumnya dengan jaminan kesejahteraan yang sangat memadai menjadi hancur. Inilah era di mana terjadi kemunduran dalam bidang profesi guru di mana pekerjaan guru menjadi suatu pekerjaan massal.²¹

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaji. Setiap orang yang memeproleh gaji tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja dengan penuh

²¹ Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru*, Jakarta: PT Indeks, 2011, 83

antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya. Sebaliknya, orang yang tidak sejahtera atau serba kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja.

UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan gaji guru sebagai hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan Pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sementara itu KBBI disebutkan bahwa gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Dari dua pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa gaji memiliki dua ciri utama, yaitu berbentuk uang dan dibayarkan secara tetap dalam waktu tertentu.²²

Dalam UU Guru dan Dosen, pada pasal 14 ayat 1 (a) dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Pada pasal 15 menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan berdasarkan prinsip penghasilan atas dasar prestasi.

Dapat disimpulkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja guru langkah yang perlu dilakukan ialah memberikan gaji yang layak sesuai dengan tingkat kinerja yang

²² Pusat Bahasa Depdiknas RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002, 570

diharapkan, selain itu, perlu juga diberikan kompetensi bentuk lain untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Walaupun program Pendidikan telah dibuat sebaik mungkin kalau tidak dibarengi dengan peningkatkan gaji guru, mutu Pendidikan akan sulit meningkat. Hal tersebut sangat disadari oleh negara-negara maju sehingga mereka berani membayar gaji guru dengan harga yang tinggi.

Diakui ataupun tidak, faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang mempengaruhi tinggi-rendahnya kinerja guru. Makin tinggi kesejahteraannya, maka akan makin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, jika kesejahteraan guru rendah maka akan rendah pula kinerjanya. Dengan kesejahteraannya yang tinggi, kebutuhan fisik maupun psikis guru dan keluarganya dapat terpenuhi. Dengan demikian, tingginya kesejahteraan guru menjadi salah satu hal yang dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan baik. Bukan hanya itu, kesejahteraan guru yang tinggi juga dapat meningkatkan harkat dan martabatnya di tengah-tengah masyarakat yang kini mulai menilai dan menghargai seseorang dari kesejahteraannya.

Memaksimalkan kinerja guru, langkah strategis yang dilakukan pemerintah, yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya. Program peningkatan mutu pendidikan apapun yang akan diterapkan pemerintah, jika kesejahteraan guru masih rendah maka besar kemungkinan program tersebut tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Jadi tidak heran jika kalau guru di negara maju memiliki kualitas tinggi dan profesional karena penghargaan terhadap jasa guru sangat tinggi.