



# Implementasi Kebijakan Tunjangan Profesi dalam Menunjang Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama di Poso

Mohammad Rusli Syuaib

Prodi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sintuwu Maroso, Indonesia

E-mail: [mohruslisyaib@gmail.com](mailto:mohruslisyaib@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-11-22 Revised: 2022-12-20 Published: 2023-01-04  <b>Keywords:</b> <i>Implementation of Policies; Professional Allowances; Teacher Performance.</i>	This study aims to analyze the implementation of the Professional Allowance Policy in supporting teacher performance for teachers in junior high schools in Poso City. To analyze the factors that impede the implementation of the Professional Allowance Policy in supporting teacher performance for teachers in junior high schools in Poso City. The population in this study is a high school in Poso City which consists of 3 (three) junior high schools. Only 3 schools were selected as a sample of schools (Neg 1 Middle School, 2 Public Middle School and Muahmmadiya Middle School). The sample of respondents was selected as many as 6 (six) people with the sampling technique using purposive sampling. To strengthen the data several informants were selected. Data collection techniques in this study used methods: observation (observation), interviews, questionnaires, documentation. Based on the results of research on the implementation of professional allowance policies in supporting teacher performance in junior high schools in Poso City, seen from the aspects of communication, resources, disposition and bureaucratic structure it can be categorized as running quite well. The inhibiting factors for the implementation of the professional allowance policy in supporting the performance of teachers in junior high schools in Poso City are; The socialization fund for the management is budgeted but it is still lacking, the infrastructure is not supportive and there are still teachers who lack discipline in carrying out the teaching and learning process.

Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-11-22 Direvisi: 2022-12-20 Dipublikasi: 2023-01-04  <b>Kata kunci:</b> <i>Implementasi Kebijakan; Tunjangan Profesi; Kinerja Guru.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Implementasi Kebijakan Tunjangan Profesi Dalam menunjang Kinerja guru pada guru pada Sekolah Menengah pertama di Kota Poso. Untuk menganalisis faktor-faktor yang menghambat Implementasi Kebijakan Tunjangan Profesi Dalam menunjang Kinerja guru pada guru pada Sekolah Menengah Pertama di Kota Poso. Populasi dalam penelitian ini adalah SMA di Kota Poso yang terdiri dari 3 (Tiga) SMP. Sampel sekolah dipilih hanya 3 SMP (SMP Negeri 1, SMP Negeri 2 dan SMP Muahmmadiya). Sampel responden dipilih sebanyak 6 (Enam) orang dengan Teknik penarikan sampel menggunakan purposive sampling. Untuk penguatan data dipilih beberapa informan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode: observasi (pengamatan), wawancara, kuesioner, dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian tentang Implementasi kebijakan tunjangan profesi dalam menunjang kinerja guru pada sekolah menengah pertama di Kota Poso, dilihat dari aspek komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi dapat dikategorikan berjalan cukup baik. Faktor penghambat Implementasi kebijakan tunjangan profesi dalam menunjang kinerja guru pada sekolah menengah pertama di Kota Poso, adalah; Dana sosialisasi pengelola dianggarkan tapi masih kurang, sarana prasarana kurang mendukung serta masih ada guru yang kurang disiplin dalam melakukan proses belajar mengajar.

## I. PENDAHULUAN

Dunia pendidikan sedang diguncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat. Perubahan dan permasalahan tersebut menurut Prof. Sanusi dalam Mulyasa (2018:8), mencakup *social change, turbulence, complexity, and chaos*; seperti pasar bebas (*free Trade*), tenaga kerja

bebas (*free labour*), perkembangan masyarakat informasi, serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang sangat dahsyat. Pendidikan dalam konteks otonomi daerah diharapkan dapat mengambil peran dalam mewujudkan isu keempat, sesuai dengan fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 (Sisdiknas, Pasal 3), berikut ini: Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan

kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, dalam tatanan pendidikan mikro harus mampu menghasilkan SDM berkualitas dan profesional sesuai dengan tujuan pendidikan yang tercantum dalam Sisdiknas Pasal 3 di atas, termasuk didalamnya kebutuhan dunia kerja dan respons terhadap perubahan masyarakat setempat. Desentralisasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah harus mampu meningkatkan mutu layanan jasa yang ditawarkan kepada masyarakat, sesuai dengan kebutuhan lokal dan tantangan global. Dengan kata lain, pendidikan harus mampu menghasilkan lulusan yang mampu berpikir global (*Think globally*), dan mampu bertindak lokal (*act locally*), serta dilandasi oleh akhlak yang mulia (*akhlakul kharimah*). Dalam mempersiapkan SDM pembangunan, pendidikan tidak bisa hanya berfokus pada kebutuhan material yang pendek (seperti yang banyak dipraktekkan sekarang) tetapi harus menyentuh dasar untuk memberikan watak pada visi dan misi pendidikan, yaitu perhatian mendalam pada etika moral dan spritual yang luhur. Dalam hal ini kualitas pendidikan di komponen pendidikan seperti peningkatan kesejahteraan melalui tunjangan profesi, kualitas dan pemerataan penyebaran guru, kurikulum yang disempurnakan, sumber belajar, sarana dan prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif, serta didukung oleh kebijakan (*political will*) pemerintah, baik di pusat maupun di daerah.

Dari semua itu, guru bagi tenaga pendidik merupakan komponen yang paling menentukan, karena di tangan gurulah kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, dan iklim pembelajaran menjadi sesuatu yang berarti bagi kehidupan peserta didik. Disinilah, antara lain pentingnya guru. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru sebagai

peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula. (Djoyonegoro, 2019;31).

Disamping itu, kualitas guru, sarana dan prasarana, sumber belajar, kurikulum dan dana penunjang kegiatan pendidikan di lembaga pendidikan pencetak guru masih belum menunjang terciptanya guru profesional. Kondisi ini lebih diperparah lagi oleh sebagian besar lembaga pendidikan, yang dulu menamakan dirinya IKIP sekarang sudah berubah menjadi FKIP, tidak lagi hanya mengurus masalah pendidikan yang menyiapkan calon guru, tetapi lebih konsentrasi pada ilmu murni, yang mungkin lebih menjanjikan dari segi materi ketimbang mengurus masalah Pendidikan (Djoyonegoro, 2019;37). Berkaitan dengan fenomena di atas, dan dikaitkan dengan kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Poso Kota, adalah: 1) Kurang motivasi berprestasi, 2) Kurang komitmen profesi, 3) Kurang kemampuan manajemen waktu. Untuk meningkatkan profesionalisme guru yang masih belum memadai seperti yang di uraikan diatas, perlu disesuaikan secara komprehensif menyangkut semua aspek terkait yaitu kesejahteraan atau tunjangan profesi yang sering terlambat serta perlindungan tunjangan profesi yang masih lemah seperti kejelasan waktu penerimaan tunjangan profesi yang berubah-ubah, karena hal tersebut merupakan salah satu penyebab rendahnya kinerja tenaga pendidik, untuk pembuktiannya diperlukan suatu kajian ilmiah.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ilmiah harus didasarkan pada metodologi yang rasional, objektif dan sistematis agar hasil yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan. Penelitian memerlukan suatu cara pendekatan yang tepat untuk dapat memperoleh data-data yang akurat, oleh karena itu diperlukan adanya suatu metode penelitian yang harus ada relevansi antara komponen satu dengan yang lainnya. Dengan melihat fokus dan tujuan

penelitian, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan tipe penelitian Survei. Penelitian yang menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif harus mampu untuk menemukan masalah sesuai dengan tujuan penelitian untuk dapat menarik kesimpulan, artinya adanya fenomena tersebut menggambarkan secara keseluruhan dari obyek yang diteliti. dengan teknik pengumpulan data yang dibutuhkan penulis adalah: Observasi, Wawancara dan Kuesioner serta Dokumentasi dengan sampel **Sampel** penelitian ini terbagi 3 yaitu sampel lokasi, di mana ditentukan 3 sekolah yang menjadi sampel yaitu SMP Negeri 1 Poso, SMP Negeri 2 Poso dan SMP Muhammadiyah Poso Adapun Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, dengan analisis model Miles and Huberman dalam Sugiyono (2011:334) dimana analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh.

1. Reduksi data. Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan pokoknya.
2. Penyajian data. Penyajian data diartikan sebagai sekumpulan organisasi tersusun yang member kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data bias dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan lainnya.
3. Verifikasi data atau penarikan kesimpulan. Verifikasi data dimulai sejak permulaan pengumpulan data sampai ditemukan bukti baru maka kesimpulan awal tersebut tidak berubah. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten, maka kesimpulan yang dikemukakan sudah kredibel.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Teori dan Konsep

##### 1. Implementasi Kebijakan

Kebijakan pada dasarnya adalah suatu keputusan. Sebab itu segala sifat dan prosedur yang ada pada suatu keputusan melekat pula pada suatu kebijakan. Menurut Budiman (2017:89), kebijakan merupakan keputusan-keputusan publik diambil oleh negara dan dilaksanakan oleh aparat birokrasi. Perserikatan bangsa-bangsa dalam Wahab (2015;12), memaknai

kebijakan sebagai “suatu deklarasi mengenai suatu dasar pedoman bertindak, suatu arah tindakan tertentu, suatu program mengenai aktifitas-aktifitas tertentu suatu rencana. Berdasarkan pemikiran para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebijakan merupakan suatu langkah atau keputusan yang dilakukan oleh pemerintah untuk memecahkan berbagai masalah atau persoalan yang ada secara terarah berdasarkan identifikasi yang telah ditentukan sebelumnya untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Wahab (2015;16) langkah-langkah yang perlu dilakukan sehubungan dengan pembuatan kebijakan tersebut, adalah:

- a) Menyatakan hubungan (*context*) sosial, artinya menunjuk pada aspek-aspek dan/atau sektor-sektor kebijaksanaan yang dianggap bertalian dengan masalah.
- b) Menguraikan keadaan yang dikehendaki, artinya menyatakan asas-asas, norma-norma dan tujuan-tujuan yang berkenaan dengan hubungan sosial yang dinyatakan.
- c) Melukiskan keadaan yang sedang berlangsung dan keadaan yang mungkin terjadi dalam bidang kebijaksanaan yang bersangkutan apabila kebijaksanaan yang sedang dijalankan tanpa perubahan.
- d) Membandingkan keadaan yang sedang berlangsung dan yang mungkin terjadi dengan keadaan yang diharapkan. Melihat keadaan adanya ketidak-sesuaian antara keadaan yang sedang berlangsung atau yang -mungkin terjadi di satu pihak dan keadaan yang diharapkan di lain pihak adalah melihat adanya masalah.
- e) Menentukan apa sebab-sebab ketidak-sesuaian, dengan kata lain sebab-sebab dari masalah.

Selanjutnya Wahab (2015;19), mengatakan bahwa: “Bila pemerintah memilih untuk melakukan sesuatu maka harus ada tujuannya (obyektifnya) dan kebijakan negara itu harus meliputi semua tindakan pemerintah, jadi bukan semata-mata pernyataan keinginan pemerintah atau pejabat pemerintah saja”. Menurut Wahab (2015; 21), bahwa: Kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah tidak hanya sekedar proses tetapi juga merupakan proses politik

yang melibatkan eksekutif dan legislatif serta pada lembaga-lembaga infrastruktur politik, politik, organisasi kemasyarakatan, lembaga swadaya (LSM) pers dan sebagainya. Untuk mendapatkan kebijakan yang sesuai dengan kehendak publik, segenap pihak yang terkait dalam pembuatan kebijakan publik tersebut, perlu mencermati dan mengaktualisasikan berbagai dimensi pembuatan kebijakan, termasuk permasalahan yang mungkin terjadi sekitar policy makin process itu. Menurut Pressman dan Wildasi dalam Wahab (2015;24), bahwa Implementasi adalah suatu proses interaksi antara suatu perangkat tujuan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. dengan kata lain implementasi adalah kemampuan untuk membentuk hubungan lebih lanjut dalam rangkaian sebab akibat menghubungkan tindakan dan tujuan. Oleh karenanya interaksi antar elemen-elemen yang ada merupakan suatu hal yang vital dalam konsep implementasi. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa implementasi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantarkan program atau kebijakan ke arah efek yang diharapkan.

## 2. Sertifikasi Guru

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen, sedangkan sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Berdasarkan pengertian tersebut, sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain, sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. National Commission on Educational Services (NCES), memberikan pengertian sertifikasi secara lebih umum. *Certification is a procedure whereby the state evaluates and reviews a teacher candidate's credentials and provides him organization her a license to teach.* Dalam hal

ini sertifikasi merupakan prosedur untuk menentukan apakah seorang calon guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar. Hal ini diperlukan karena lulusan lembaga pendidikan tenaga keguruan sangat bervariasi, baik di kalangan perguruan tinggi negeri maupun swasta.

Sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Representasi pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi kompetensi adalah sertifikat kompetensi pendidik. Sertifikat ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis jenjang pendidikan tertentu. Wibowo (2020;28), mengungkapkan bahwa sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut.

- a) Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan,
- b) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan,
- c) Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten,
- d) Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan,
- e) Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan.

Sertifikasi guru merupakan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas. Pasal 61 menyatakan bahwa sertifikat dapat berbentuk ijazah dan sertifikat kompetensi, tetapi bukan sertifikat yang diperoleh melalui pertemuan ilmiah seperti seminar, diskusi panel, lokakarya, dan simposium. Namun, sertifikat kompetensi diperoleh

dari penyelenggaraan pendidikan dan lembaga pelatihan setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi. Ketentuan ini bersifat umum, baik untuk tenaga pendidikan maupun non pendidikan yang ingin memasuki profesi guru. Sertifikasi guru dikenakan baik pada calon guru lulusan LPTK, maupun yang berasal dari perguruan tinggi non kependidikan (bidang ilmu) tertentu yang ingin memilih guru sebagai profesi. Lulusan dari jenis perguruan tinggi non kependidikan, sebelum mengikuti uji sertifikasi dipersyaratkan mengikuti program pembentukan kemampuan mengajar di LPTK. Di samping itu, agar fungsi penjaminan mutu guru dapat dilakukan dengan baik, guru yang sudah bekerja pada interval waktu tertentu (10-15) tahun, dipersyaratkan mengikuti program resertifikasi.

### 3. Guru Profesional

Profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang memerlukan prinsip-prinsip profesional. Mereka harus (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, (2) memiliki kualifikasi pendidikan, dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya, (3) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya. Disamping itu, mereka juga harus (4) mematuhi kode etik profesi, (5) memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas, (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerjanya, (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesinya secara berkelanjutan, (8) memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalnya, dan (9) memiliki organisasi profesi yang berbadan hukum (UU Nomor 14/2005 tentang Guru dan Dosen). Guru profesional akan dapat menyelenggarakan proses PBM yang bersih dan menyenangkan, sehingga dapat mendorong kreatifitas pada diri siswa. Guru profesional dituntut memiliki kode etik, yaitu norma tertentu sebagai pegangan yang diakui serta dihargai oleh masyarakat. Kode etik merupakan landasan moral dan pedoman tingkah laku yang dijunjung tinggi oleh sikap anggotanya. Guru memiliki otonomi khusus dapat mengatur diri sendiri memiliki sikap mandiri dalam melaksanakan tugas. guru

membuat keputusan dan dapat mempertanggungjawabkan keputusan tersebut (Wibowo, 2020;97).

### 4. Kinerja Guru

Kinerja terkait dengan kualitas seseorang dalam melakukan pekerjaan. kinerja seseorang juga beriring dengan kualitas ataupun kuantitas hasil pekerjaannya. Dalam konteks guru, kinerja sering dikaitkan dengan pertanyaan, sudah benarkah guru bekerja di kelas; apa yang telah guru lakukan untuk siswa; apa yang guru telah lakukan untuk sekolah; kontribusi apa yang guru berikan pada sekolah dan pemerintah; dan beberapa pertanyaan lain yang terkait dengan prestasi kerja guru (Alkhmad Sudrajad, 2018;32). Agar kinerja guru dapat meningkat dan memberikan sumbangan yang signifikan terhadap siswa dan sekolah secara keseluruhan, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja guru. Ronald T.C. Boyd (Akhmad Sudrajad, 2018;41) mengemukakan bahwa evaluasi kinerja guru didesain untuk melayani dua tujuan, yaitu: (1) untuk mengukur kompetensi guru dan (2) mendukung pengembangan profesional. Oleh karenanya, sistem evaluasi kinerja guru hendaknya memberikan manfaat sebagai umpan balik untuk memenuhi berbagai kebutuhan di kelas (*classroom needs*), dan juga dapat memberikan peluang bagi pengembangan sekolah dan guru itu sendiri.

Kinerja guru juga dapat dilihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan memberikan konsekuensi rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran, termasuk metode, bahan ajar, media, serta teknik dan instrumen alat penilaiannya (Suryadi, 2016;159).

### B. Implementasi Kebijakan Tunjangan Profesi dalam Menunjang Kinerja Tenaga Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Poso

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membim-

bing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S1) atau diploma empat (DIV), menguasai kompetensi (pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, guru yang memiliki kompetensi dan telah di sertifikasi akan diberikan tunjangan profesi. Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) pasal 16 disebutkan bahwa guru yang memiliki sertifikat pendidik, berhak mendapatkan insentif yang berupa tunjangan profesi. Besar insentif tunjangan profesi yang dijanjikan oleh UUGD adalah sebesar satu kali gaji pokok untuk setiap bulannya. Tunjangan profesi di berikan pada pendidik yang memenuhi standar profesional guru. Standar profesional guru tercermin dari uji kompetensi. Uji kompetensi dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio. Penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan penghargaan yang relevan.

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 atau masyarakat penyelenggara pendidikan baik yang mengajar di sekolah negeri maupun sekolah swasta. Tunjangan Profesi bersifat tetap selama guru yang bersangkutan melaksanakan tugas sebagai guru dengan memenuhi semua persyaratan dan ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 36 Tahun 2007 Tentang Penyaluran Tunjangan. Seorang guru berhak menerima tunjangan profesi apabila memenuhi kriteria atau persyaratan sebagai berikut:

1. Memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik yang telah diberi satu nomor registrasi guru oleh Departemen Pendidikan Nasional.
2. Memenuhi beban kerja sebagai guru.
3. Mengajar sebagai guru mata pelajaran dan/atau guru kelas pada satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan sertifikat pendidik yang dimilikinya.
4. Terdaftar pada Departemen Pendidikan Nasional sebagai guru tetap.
5. Berusia paling tinggi 60 (enam puluh) tahun.
6. Tidak terikat sebagai tenaga tetap pada instansi selain satuan pendidikan tempat dia bertugas (Permendiknas No. 36 tahun 2007)

Tunjangan Profesi diberikan kepada guru terhitung mulai awal tahun anggaran berikut setelah yang bersangkutan mendapatkan nomor registrasi guru dari Departemen Pendidikan Nasional. Nomor registrasi guru bersifat unik dan diperoleh setelah guru yang bersangkutan memenuhi kualifikasi akademik dan memperoleh sertifikat pendidik sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam proses implementasi kebijakan tunjangan profesi, hal-hal yang diperhatikan sebagai faktor yang mempengaruhi proses pelaksanaan kebijakan tunjangan profesi adalah komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi. Untuk Lebih Jelasnya pembahasan ini, maka dapat dilihat pada indikator sebagai berikut:

#### 1. Komunikasi

Yang menjadi sorotan dalam komunikasi tunjangan profesi guru di Kota Poso terkait penyampaian informasi melalui sosialisasi kebijakan tunjangan profesi guru dan penggunaan media seperti buku pedoman sertifikasi dan tunjangan profesi guru, yang diberikan kepada sekolah untuk dibagikan kepada guru-guru agar mereka mengetahui mekanisme pelaksanaan tunjangan profesi guru sebelum para pelaksana mengimplementasikan kebijakan tersebut. Untuk mengetahui bagaimana sosialisasi kebijakan tunjangan profesi guru dilaksanakan pada SMP yang ada di Kota dapat sesuai dengan hasil wawancara Ibu Saadia Samangka S.Pd. guru SMP Muhammadiyah Poso, menyatakan bahwa: Pengurusan Tunjangan Profesi berjalan dengan cukup lancar tanpa hambatan yang berarti, karena sebelum pengurusan dilaksanakan

terjadi Komunikasi yang baik antara Pihak sekolah, Dinas Pendidikan dengan para guru, apakah itu secara langsung maupun melalui telpon, dan juga pihak pengelola dalam hal ini Dinas dan pihak sekolah telah membekali guru-guru dengan buku pedoman sertifikasi dan penyaluran tunjangan profesi, walaupun buku yang diberikan sangat terbatas, namun pihak sekolah yang memperbanyak melalui partisipasi guru-guru. intensitas kunjungan untuk sosialisasi langsung juga tidak terprogram, namun pihak sekolah memfasilitasi panitia datang kesekolah untuk melakukan sosialisasi (hasil wawancara, tanggal 12 Mei 2022).

Data tentang Pelaksanaan sosialisasi kebijakan tunjangan profesi guru yang berjalan dengan cukup baik, dikuatkan pula oleh pernyataan dari Ibu Bretyeni guru SMP Neg 1 Poso yang menyatakan bahwa, "Komunikasi terjalin dengan antara Pihak sekolah, Dinas Pendidikan dengan para guru, hal ini dapat dilihat dari pengurusan tunjangan Profesi selalu ada pemberitahuan dan informasi yang mudah dan selalu dilakukan, termasuk pengiriman buku panduan pelaksanaan penyaluran tunjangan profesi yang terbaru, walaupun di sekolah kami tidak pernah dilaksanakan sosialisasi langsung di sekolah, namun pihak sekolah aktif mendatangi Dinas Pendidikan Kabupaten Poso untuk penyaluran tunjangan profesi guru yang ada di sekolah kami dan juga meminta buku-buku panduan tentang tunjangan profesi guru di SMP. (hasil wawancara, tanggal 12 Mei 2022).

Pendapat yang sama dilontarkan oleh Bapak Mahyudin S.Pd Guru, SMP Negeri 1 Poso, yang menyatakan bahwa:

"Untuk kebijakan tunjangan profesi di ketahui yakni UU Guru dan Dosen dengan prosesnya dari Universitas Tadulako memberikan informasi ke Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab Poso bahwa setiap guru yang mengajar mulai tanggal 1 Januari 2005 untuk melengkapi berkas untuk mengikuti seleksi sertifikasi guru melalui pendidikan dan pelatihan profesi guru (PLPG)

Data tentang Pelaksanaan sosialisasi kebijakan tunjangan profesi guru dikuatkan pula oleh pernyataan dari Ibu Yanti S.Pd ( Guru SMP Neg 2 Poso ) menyatakan

bahwa:

"Untuk tunjangan profesi (Sertifikasi) kami menjalin koordinasi antara Pihak sekolah dan Dinas dan maka kami meminta kepada sekolah untuk mengagendakan sosialisasi kebijakan tunjangan profesi, di sekolah kami (hasil wawancara, tanggal 17 Mei 2022).

Dari seluruh data di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sosialisasi pada implementasi kebijakan tunjangan profesi dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik pada SMP Neg Kota Poso berjalan cukup baik, walaupun di ketahui bahwa dana untuk sosialisasi ke lapangan tidak dianggarkan. Konsistensi dalam komunikasi tunjangan profesi juga baik. Dengan memakai acuan buku pedoman maka para pelaksana mampu menjaga kekonsistenan informasi dan melaksanakan tugasnya dengan cukup baik.

#### b. Sumberdaya

Van Meter dan Horn dalam Subarsono (2016: 100) menjelaskan bahwa kajian implementasi kebijakan perlu dukungan sumber daya baik sumber daya manusia (*human resources*) maupun sumberdaya non-manusia (*non-human resources*) factor ini adalah meliputi staf dan fasilitas. Komponen yang pertama adalah staf. Sumber daya dalam pelaksanaan tunjangan profesi di Kota Poso dari sisi staf memiliki kemampuan yang cukup baik namun jumlahnya masih kurang memadai. Menurut pendapat Edwards dalam Budi Winarno (2020:132), staf merupakan sumber yang paling penting dalam melaksanakan satu kebijakan. Namun, jumlah tidak selalu mempunyai efek positif bagi implementasi kebijakan. Sejalan dengan hal itu, jumlah pelaksana penyaluran tunjangan profesi guru di Kota Poso tidak terlalu banyak dan dengan bekal kemampuan yang dimiliki maka mereka mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Jumlah panitia pelaksana tunjangan profesi di Kota Poso sangat terbatas, hanya 8 orang dan semua berpendidikan SI., Dengan berbekal pengalaman dari waktu ke waktu pelaksanaan tunjangan profesi dapat berjalan cukup baik, Hal ini dapat dilihat pada tanggapan responden berdasarkan hasil wawancara dengan pendapat Ibu Yanti kepala sekolah SMP

Neg 2 Poso, menyatakan bahwa:

“Yang bertanggung jawab dalam pengu-  
rusan berkas tunjangan profesi adalah  
Pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Poso  
dalam hal ini adalah Panitia yang  
ditunjuk menangani tunjangan profesi  
Guru, selama ini yang kami tahu adalah  
Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas  
Pendidikan Kabupaten Poso (hasil  
wawancara, tanggal 19 Mei 2022).

Data tentang sumber daya manusia  
pelaksana tunjangan profesi guru yang  
dikuatkan pula oleh pernyataan dari Ibu  
Saadia Samangka S.Pdi guru sekolah SMP  
Muhammadiyah Poso yang menyatakan  
bahwa,

“layanan administrasi tunjangan serti-  
fikasi berjalan cukup baik, ini dilihat dari  
pengurusan Tunjangan profesi mulai  
Dari pengurusan pengajuan, proses pe-  
nilaian, penetapan usul sampai dengan  
pembayaran berjalan lancar walaupun  
ada keterlambatan (hasil wawancara,  
tanggal 19 Mei 2022).

Dari seluruh data di atas dapat  
disimpulkan bahwa sumber daya manusia  
dalam pengelolaan tunjangan sertifikasi  
dapat dikategorikan cukup baik, walaupun  
pelaksanaan administrasi masih meng-  
alami hambatan-hambatan, seperti infor-  
masi yang sering lambat pada sekolah dan  
dokumen yang kurang tersip dengan  
baik, Untuk lebih jelasnya dapat dilihat  
hasil wawancara dengan Ibu Iriani hamzah  
S.Sos Bidang Ketenagaan Dinas pendidikan  
Kabupaten Poso, menyatakan bahwa,

“Untuk pengadaan sarana prasarana  
pendukung dalam melaksanakan prog-  
ram kebijakan tunjangan profesi, ada  
dana, olehnya itu, agar program tersebut  
berjalan dengan baik terutama dalam  
proses administrasi, maka Pihak dinas  
melibatkan, para kepala sekolah,  
khususnya yang telah lulus uji sertifikasi  
diminta memfasilitasi guru. (Hasil  
wawancara, tanggal 19 Mei 2022).

#### c. Disposisi

Disposisi implementor atau kecende-  
rungan pelaksana merupakan faktor  
ketiga dalam implementasi kebijakan yang  
mempunyai konsekuensi penting bagi  
implementasi kebijakan yang efektif.  
Menurut Edwards dalam Winarno (2020:  
143), terkait disposisi implementor, ada

kebijakan yang dilaksanakan secara efektif,  
namun kebijakan-kebijakan lain mungkin  
akan bertentangan secara langsung dengan  
pandangan-pandangan pelaksana kebijaka-  
n atau kepentingan-kepentingan pribadi  
atau organisasi dari para pelaksana. Secara  
umum kecenderungan implementor adalah  
baik sehingga mereka dapat menjalankan  
kebijakan dengan baik seperti yang di-  
inginkan oleh pembuat kebijakan. Untuk  
membuktikannya dapat dilihat pada hasil  
wawancara dengan Ibu Iriani hamzah S.  
idang Ketenagaan Dinas pendidikan Kab.  
Poso, menyatakan bahwa:

“Kalau sikap pelaksana dalam memberi-  
kan pelayanan, saya rasa, cukup baik.  
Dalam menghadapi segala persoalan  
dalam pemberkasan, mereka juga saya  
nilai sabar meskipun capek luar biasa.  
(hasil wawancara, tanggal 19 Mei 2022).

Data tentang pelayanan yang diberikan  
oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Poso  
khususnya pengelola tunjangan profesi  
guru SMP, dapat dilihat pada pernyataan  
Ibu Bretyeni S,Pd Guru SMP Negeri 1 Poso  
menyatakan bahwa,

“Panitia sertifikasi dalam memberi  
pelayanan cukup baik, apabila guru-guru  
maupun pihak sekolah datang berurusan  
ke kantor, hanya saja yang selalu kami  
permasalahkan adalah informasi tunja-  
ngan profesi agak lambat, kami terima.  
(hasil wawancara, tanggal 19 Mei 2022).

Dari seluruh data di atas dapat disimpul-  
kan bahwa pelayanan panitia sertifikasi  
terhadap guru dan pihak sekolah, berjalan  
cukup baik.

#### d. Struktur Birokrasi

Edwards III, menjelaskan salah satu  
aspek-aspek struktural paling mendasar  
dari suatu organisasi adalah prosedur-  
prosedur kerja ukuran dasarnya (*Standard  
Operating Procedures/SOP*). Dengan meng-  
gunakan SOP, para pelaksana dapat me-  
manfaatkan waktu yang tersedia. Selain itu  
SOP juga menyeragamkan tindakan-  
tindakan dari pejabat dalam organisasi  
yang kompleks dan tersebar luas  
(Winarno,2002;151). Dalam melaksanakan  
tunjangan profesi di Kota Poso didasarkan  
Peraturan Menteri Pendidikan Nasional  
Nomor 36 Tahun 2007 tentang Penyaluran  
Tunjangan Profesi, karena belum ada Perda  
yang mengatur tentang tunjangan profesi

guru. Selain Permendiknas No.36 tahun 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 36 tahun 2007 tentang penyaluran tunjangan profesi bagi guru yang dijadikan acuan dalam penyaluran tunjangan profesi di Kota Poso menyatakan bahwa Guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan nomor registrasi guru dari Departemen Pendidikan Nasional diberikan tunjangan profesi dengan ketentuan yang bersangkutan melaksanakan tugas sebagai guru dengan beban kerja yang sesuai dengan peraturan. Untuk kelancaran pemberian tunjangan profesi bagi guru yang telah memenuhi persyaratan perlu disusun pedoman penyaluran tunjangan profesi.

Surat Keputusan Dirjen PMPTK tentang penerima tunjangan profesi menjadi dasar untuk pelaksanaan pembayaran tunjangan profesi bagi guru. Sumber dana tunjangan profesi adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) Ditjen PMPTK yang didekonsentrasikan pada DIPA Dinas Pendidikan Provinsi. Penyaluran tunjangan profesi dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Provinsi dengan cara dikirim langsung ke rekening Bank/POS masing-masing guru penerima. Tunjangan Profesi diberikan kepada guru terhitung mulai awal tahun anggaran berikut setelah yang bersangkutan dinyatakan lulus sertifikasi. Pemberian tunjangan profesi dapat dihentikan apabila guru penerima tunjangan profesi memenuhi salah satu atau beberapa keadaan sebagai berikut 1. meninggal dunia, 2. mencapai batas usia pensiun (guru PNS dan bukan PNS dengan batas pensiun 60 tahun), 3. tidak bertugas lagi sebagai guru atau pengawas, 4. Berakhirnya perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara guru dan penyelenggara pendidikan, 5. melanggar perjanjian kerja atau kesepakatan kerja sama, 6. dinyatakan bersalah karena tindak pidana oleh pengadilan dan telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Guru yang telah ditetapkan sebagai penerima tunjangan profesi dapat dibatalkan dan wajib mengembalikan tunjangan profesi yang telah diterima kepada negara apabila: 1. Sertifikat pendidik yang bersangkutan dinyatakan tidak sah atau batal, 2. Data yang diajukan sebagai persyaratan mendapat Tunjangan Profesi

tidak sah. Dinas Pendidikan Kabupaten melaksanakan proses pencairan pembayaran tunjangan profesi langsung ke rekening bank/Pos milik guru yang bersangkutan. Jika terdapat perubahan status atau kondisi guru penerima tunjangan profesi yang mengakibatkan guru yang bersangkutan tidak lagi memenuhi syarat sebagai guru penerima tunjangan profesi, maka dinas pendidikan kabupaten Kota Poso segera menyampaikan laporan secara tertulis kepada Dirjen PMPTK Ub. Direktorat Profesi Pendidik dengan tembusan kepada dinas pendidikan Provinsi. Berdasarkan laporan dari Dinas Pendidikan Kabupaten Poso Ditjen PMPTK membuat surat penetapan penghentian pembayaran tunjangan profesi bagi guru yang bersangkutan dan menyampaikannya kepada dinas pendidikan provinsi dan dinas pendidikan Kabupaten Poso

Berdasarkan surat penetapan Dirjen PMPTK tentang penghentian pembayaran tunjangan profesi tersebut, Dinas pendidikan provinsi melakukan penghentian pembayaran tunjangan profesi bagi guru yang bersangkutan pada bulan berikutnya. Penghentian pembayaran tunjangan profesi bagi guru melalui proses sebagai berikut PMPTK membuat surat penetapan pembatalan pembayaran tunjangan profesi bagi guru yang bersangkutan dan menyampaikannya kepada dinas pendidikan provinsi dan dinas pendidikan Kabupaten Poso. Berdasarkan dari surat penetapan Dirjen PMPTK tentang pembatalan pembayaran tunjangan profesi tersebut, Dinas pendidikan provinsi melakukan penghentian pembayaran tunjangan profesi bagi guru yang bersangkutan pada bulan berikutnya. Guru yang bersangkutan wajib mengembalikan tunjangan profesi yang telah diterima ke kas negara melalui dinas pendidikan provinsi. Pelaporan realisasi pembayaran dibuat oleh Dinas Pendidikan Kabupaten sebagai bukti pertanggung-jawaban pembayaran tunjangan profesi kepada guru yang berhak dan berfungsi sebagai persyaratan pelaksanaan pembayaran tahap berikutnya. Dinas Pendidikan Kabupaten menyampaikan laporan realisasi penyaluran tunjangan profesi kepada Ditjen PMPTK, dan mengirim tembusan laporan ke Dinas Pendidikan Kabupaten Poso sebagai bahan

pengecekan terhadap kebenaran penyaluran tunjangan profesi kepada guru yang berhak.

Struktur pengelola yang melaksanakan semua mekanisme penyaluran tunjangan profesi guru SMP. Adapun Jumlah panitia yang mendapat Surat Keputusan Kepala Dinas Pendidikan Kab. Poso, sebanyak 8 orang. Untuk mengetahui bagaimana struktur kepanitiaan tersebut bekerja untuk menangani penerima tunjangan profesi pada SMP di Kota Poso, dapat dilihat sesuai dengan hasil Wawancara Sekertaris Dinas Pendidikan Kabupaten Poso menyatakan bahwa:

“Panitia Sertifikasi sekaligus juga pelaksana tunjangan profesi, menurut saya sudah memenuhi persyaratan, karena seluruh unsur yang punya kompetensi untuk tunjangan profesi sudah masuk dalam kepanitiaan, dan saya melihat mereka sudah bekerja dengan baik, walaupun memang kami tidak mempunyai dana untuk sosialisasi ke lapangan (ke sekolah), untuk mengantisipasi kami bekerja sama dengan sekolah untuk mengagendakan sosialisasi tunjangan profesi apabila ada kegiatan sekolah yang menghadirkan pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Poso (hasil wawancara, tanggal 20 Mei 2022).

Pendapat senada juga dilontarkan oleh Kepala Seksi PTK Ibu Iriani Hamzah S.Sos yang menyatakan, bahwa:

“Saya merasa bahwa struktur kepanitiaan tunjangan profesi ini sudah cukup jumlahnya, karena dibentuk sesuai aturan yang berlaku, dimana jumlahnya dibatasi. Menurut saya bukan jumlah pengelola yang menjadi masalah, namun pendanaan pengelola, karena, bagaimana Panitia pengelola bisa bekerja maksimal kalau tidak ditunjang oleh dana operasional sesuai kebutuhan dan sesuai dengan beban kerja. Tidak mungkin kami mengambil dana dari pos yang lain untuk menutupi kegiatan tunjangan profesi, karena hal itu melanggar, dan risikonya akan berhadapan dengan BPK. (hasil wawancara, tanggal 23 Mei 2022).

Fakta di atas sesuai dengan pendapat bapak Yunus sebagai Sekretaris Dinas

Pendidikan menyatakan bahwa:

“Dana bukan merupakan hambatan untuk kami tidak bekerja dengan baik, terbukti kami telah melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan surat keputusan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Poso, untuk mensosialisasikan, menyeleksi dan menetapkan penerima tunjangan profesi, tentunya sesuai dengan mekanisme yang ada, dan kami juga berterima kasih pada seluruh kepala sekolah SMP yang ada di Kabupaten Poso dengan koordinasi yang terjalin dengan baik, sehingga hambatan dapat diminimalisir, dan pekerjaan penyaluran tunjangan profesi berjalan cukup baik. (hasil wawancara, tanggal 23 Mei 2022 ).

Dari seluruh data di atas dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi pengelola tunjangan profesi di Kabupaten Poso sudah berjalan cukup efektif dalam memberikan pelayanan terhadap guru penerima tunjangan profesi. Implementasi kebijakan tunjangan profesi pada guru SMP di Kabupaten Poso, akan dikaitkan dengan peningkatan kinerja guru.

#### C. Faktor factor penghambat Implementasi kebijakan tunjangan profesi dalam menunjang kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama di Kota Poso

1. Dana sosialisasi, adapun dana untuk panitia pengelola tunjangan profesi dianggarkan terlalu kecil, merupakan salah satu penghambat dalam melaksanakan kebijakan tunjangan profesi pada guru SMP di Kota Poso, inilah yang melatar belakangi sehingga panitia pengelola tak dapat bekerja maksimal.
2. Sarana prasarana pendukung kegiatan tunjangan profesi sangat terbatas, sehingga sangat sulit melaksanakan kegiatan administrasi secara optimal, ini terjadi karena anggaran pengadaan sarana prasarana pendukung tidak dianggarkan.

### IV. SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Implementasi Kebijakan Tunjangan Profesi Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik pada Sekolah Menengah Pertama di Kota Poso, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi kebijakan tunjangan profesi dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik pada sekolah menengah pertama di Kota Poso, dilihat dari aspek komunikasi, sumberdaya, disposisi, struktur birokrasi, kualitas pembelajaran, penguasaan teknologi dan inovasi berjalan cukup baik.
2. Faktor penghambat Implementasi kebijakan tunjangan profesi dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik pada SMP di Kota Poso di pengaruhi oleh faktor inovasi dan kualitas pembelajaran

## B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah:

1. Dana sosialisasi untuk menunjang pelaksanaan kebijakan tunjangan profesi perlu dianggarkan, mengingat tidak maksimalnya pelaksanaan tunjangan profesi guru di Kota Poso salah satu penyebabnya adalah anggaran sosialisasi di sesuaikan dengan kebutuhan.
2. Perlu pengadaan dan penambahan sarana prasarana dalam menunjang terlaksananya kebijakan tunjangan profesi di Kota Poso.
3. Perlu ada monitoring dan pengawasan terhadap kebijakan tunjangan profesi, sehingga dapat diketahui kinerja tenaga pendidik penerima tunjangan profesi. Dengan evaluasi dapat diambil langkah kongkrit dalam memperbaiki kualitas implementasi kebijakan tunjangan profesi ke depan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Wahab, Solichin, 2015 *Analisis Kebijakan, dan Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Abidin, Said Zainal, 2016. *Kebijakan Publik*, Jakarta, Suara Bebas.
- Ahmad Sudradjat, 2018, *Tugas-Pokok dan Fungsi Pengawas Satuan Pendidikan*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Budiman, Arif, 2017. *Teori Negara; Negara Kekuasaan dan Ideologi*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama
- Djoyonegoro. W, 1998. *Lima Tahun Mengembani*

*Tugas Pengembangan SDM*. Jakarta: Jakarta, Erlangga.

Edwards III, George C, 2016, *Implementing Public Policy, Congress Conel Quarterly Press*, Washington DC.

Joni, T. Raka (Penyunting), 2018. *Pokok-Pokok Pikiran Mengenai Pendidikan Guru*, Jakarta, Erlangga.

Suryadi. Ace dan Meriyana. Wiana, 2016 *Kerangka Konseptual Mutu Pendidikan dan Pembinaan Kemampuan Profesional Guru*. Jakarta : PT. Candimas Metropolitan.

Soenarko, 2018 *Publik Policy Pengertian Pokok Untuk Memahami dan Analisa Kebijakan Pemerintah*, CV. Papyrus, Surabaya.

Steers, Richard M, 2010, *Efektivitas Organisasi (Kaidah Tingkah Laku)*, Penerjemahan Dra. Magdalena Jamin, Erlangga, Jakarta.

Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung

Sunggono, Bambang, 2004, *Hukum dan Kebijakan Publik*, Sinar Grafika, Jakarta..

Widodo, Joko, 2020. *Analisis Kebijakan Publik*, Bayumedia. Publishing, Malang

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang –Undang No 5 Tahun 2005 Tentnag Guru dan Dosen

PP nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007

Nomor 11 Tahun 2008 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 36 Tahun 2007 tentang

Penyaluran Tunjangan Profesi Bagi Guru

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 19 Tahun 2019 Petunjuk teknis penyaluran tunjangan profesi, tunjangan khusus, dan tambahan penghasilan guru pegawai negeri sipul daerah