ALSYS
Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan

e-ISSN : 2808-540X
p-ISSN : 2808-7119

Terindeks : Google Scholar, Moraref, Base, OneSearch.

KINERJA DAN KESEJAHTERAAN GURU DI PELOSOK INDONESIA

Diana Riski Sapitri Siregar[1]; Zahruddin[2]; Maftuhah[3]
UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
dianariskisapitrisiregar21@mhs.uinjkt.ac.id ; zahruddin@uinjkt.ac.id

Abstract

Teacher performance is a condition that shows the ability of teachers to carry out their duties and obligations during learning activities at school and can provide encouragement and influence to students so that learning objectives can be achieved and run well and as expected, which is shown in performance, actions. , and work performance. Welfare is important for teachers, because adequate welfare can improve the quality of the teaching and learning process, performance and professional abilities. The purpose of this study is to describe the performance and welfare of teachers in remote parts of Indonesia. The method used in this study is a qualitative approach with a literature study method that collects data from documentation of books, articles, memos, newspapers and others. The results of this study indicate that in an effort to reward teachers in remote areas or special areas, the government has issued Government Regulation No. 41 of 2009 concerning Professional Allowances for Teachers and Lecturers, Special Allowances for Teachers and Lecturers, and Honorary Professor Allowances. However, until now there are teachers who receive wages below the minimum salary set by the government. In addition, supporting factors for teacher performance such as infrastructure in remote schools still need a helping hand from the government. Therefore, it is time for Indonesia to develop into a quality nation, a nation capable of managing its human resources effectively.

Keywords *: Performance, Teacher, Welfare*

Abstrak : Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya selama melakukan aktivitas pembelajaran di sekolah dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Kesejahteraan merupakan hal yang penting bagi guru, karena dengan kesejahteraan yang memadai dapat meningkatkan mutu proses belajar mengajar, kinerja dan kemampuan profesionalnya. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan kinerja dan kesejahteraan guru di pelosok Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendeketan kualitatif dengan metode studi pustaka yang mengumpulkan data dari dokumentasi baik buku, artikel, memo, surat kabar dan lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam upaya memberi penghargaan bagi guru di daerah terpencil atau daerah khusus, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 Tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Professor. Namun, sampai saat ini maish ada guru yang menerima upah dibawah gaji minimum yang telah ditetapkan

Jurnal AlSys is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

pemerintah. Selain itu, faktor pendukung kinerja guru seperti sarana prasarana di sekolah daerah terpencil masih butuh uluran tangan dari pemerintah. Oleh karena itu, sudah saatnya Indonesia berkembang menjadi bangsa yang berkualitas, bangsa yang mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif.

Kata Kunci : Kinerja, Guru, Kesejahteraan

PENDAHULUAN

Pemerintah terus meningkatkan kesejahteraan bagi pendidik, dengan pemberian Hibah Profesi Guru (TPG) yang terus meningkat, pemerintah berupaya sungguh-sungguh untuk meningkatkan harkat dan martabat guru, memajukan profesi guru, dan mendorong peningkatan mutu pembelajaran. Selain TPG, pemerintah juga memberikan tunjangan guru khusus (TKG) sebesar 1 kali gaji pokok bagi guru yang mengajar di daerah khusus. Jumlah tersebut terus meningkat, dengan TKG yang disalurkan melalui transfer daerah mencapai Rp. 1,67 triliun (41.599 guru) pada 2017, kemudian Rp. 2,13 triliun (51.602 guru) pada 2019, dan total pendanaan sejak 2017 sebesar Rp. 5,99 triliun. Sejak 2014, total TKG yang diperoleh melalui mekanisme dana pusat adalah Rp 1,34 triliun. Tahun 2017, pemerintah menyalurkan Rp. 55,1 triliun kepada 1.310,7 juta guru Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD), yang meningkat menjadi Rp. 56,9 triliun di tahun 2019. Sedangkan besar dana yang disalurkan pemerintah melalui mekanisme dana pusat yang ditransfer Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) ke rekening masing-masing guru non-PNS sebesar Rp. 4,8 triliun di tahun 2017, meningkat menjadi Rp. 5,7 triliun pada tahun 2019 (Kemdikbud, 2019).

Namun, pada kenyataannya apakah dana yang dikeluarkan pemerintah sudah sampai dan tepat sasaran bagi guru? tidak hanya di perkotaan melainkan di pelosok negeri ada guru yang berjuang mencerdaskan anak bangsa, namun upah yang diterima tidak seimbang dengan kinerja yang dikeluarkan. Dilansir dari kompastv (2021) seorang guru honorer di daerah terpencil Hasmi Sudarmi mengharapkan kesejahteraan bagi guru, ia telah mengabdi selama 12 tahun untuk mengajar dan mencerdaskan putera puteri bangsa, bukan hanya mengajar melainkan ia harus menyeberangkan muridnya di sungai menggunakan rakit sehingga murid-muridnya bisa sampai di sekolah. Dikutip dari bidiknasional.com (2020) anggota DPRD Kabupaten Murung Raya meminta kepada pemerintah daerah untuk membedakan serta memperhatikan kesejahteraan guru yang ada di wilayah pelosok, Nujhan

mengungkapkan kesejahteraan guru yang ada di pelosok seharusnya mendapatkan tunjangan lebih daripada guru yang ada di kota, agar para guru yang mengajar di wilayah terpencil bisa betah dan tidak meminta untuk dipindahkan ke kota.

Dilansir dari kompas.com (2022)para guru yang bekerja di pelosok menerima gaji bulanan yang jauh dari kata layak. Mereka kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup karena penghasilan yang kecil. Padahal, guru honorer adalah tulang punggung pendidikan yang turut membantu mencerdaskan anak bangsa di daerah terpencil. M Guntur, salah seorang guru asal Kecamatan Donggo yang menerima gaji Rp. 85.000 sampai Rp. 100.000 per bulan. Ia mengatakan gaji yang diterima tidak layak dan tidak cukup untuk menutupi kebutuhan keluarganya. Namun, ia mengatakan tetap berusaha semampu mungkin mengajar di sekolah tersebut dan berharap anak didiknya bisa membaca, menulis, dan berhitung. Jika guru honorer dan guru profesional memiliki kewajiban yang sama (seperti yang ditunjukkan dengan tersedianya sertifikat pendidik), namun gaji masing-masing akan berbeda secara signifikan. Apakah seorang guru yang sudah memiliki sertifikat pendidikan dianggap sebagai guru yang profesional? seharusnya begitu, namun kenyataannya masih banyak guru PNS yang belum menguasai empat kompetensi yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Guru di satu sekolah biasanya berstatus honorer dan merupakan guru PNS atau guru kontrak daerah yang memiliki sertifikat pendidik. Setiap guru mempunyai tanggung jawab yang sama, menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, dimana antara setiap guru mempunyai kewajibannya sama, dimana diantara kewajiban seorang guru tersebut adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Hal ini jelas menyatakan guru honor maupun guru yang sudah sertifikasi mempunyai kewajiban yang sama dalam menjalankan proses belajar mengajar secara profesional (Almukarramah, 2018).

Masalah selanjutnya adalah tidak meratanya guru di daerah pelosok, seperti yang disampaikan oleh anggota Komisi C DPRD Kota Palangka Raya, Anna Agustina Elsy (Lenteratoday, 2021) agar guru di daerah terpencil dapat merata, kesejahteraan guru harus diperhatikan. Demikian pula sarana dan prasarana yang diperlukan dalam proses belajar mengajar harus memadai agar guru yang bertugas di daerah terpencil dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan standar pendidikan yang berlaku. Pemerintah juga dapat mengatur tempat-tempat yang kelebihan guru ke tempat-tempat yang kekurangan guru, sehingga tercapai pemerataan guru. Dengan mendistribusikan sarana dan prasarana

pendidikan ke pelosok-pelosok, dan menitikberatkan pada kesejahteraan guru, pemerataan tenaga pendidik akan terjadi dan tidak terjadi kekurangan guru.

Tingkat tunjangan guru saat ini masih tergolong rendah dan tidak sebaik dedikasi yang mereka berikan. Gaji adalah aspek utama dan paling mendasar dari tunjangan guru. Selain gaji, tunjangan guru kenaikan pangkat, kepastian karir sebagai guru, dan relasi. Pada dasarnya, kesejahteraan tidak terukur. Sejahtera berarti terpenuhinya segala kebutuhan jasmani dan rohani, pangan dan sandang. Setiap orang membutuhkan kesejahteraan, begitu juga dengan guru yang berjuang setiap hari, terikat oleh waktu dan tempat. Sebagai pahlawan tanpa tanda jasa, dia memangku gelar yang tinggi yaitu pahlawan tanpa tanda jasa. Dengan tanggung jawab, moral yang dipercayakan negara kepada mereka sesuai dengan amanah Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 bahwa guru bertanggungjawab untuk ikut mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu, kesejahteraan guru merupakan jantung dari pelayanan pendidikan, karena dengan sistem insentif yang adil dan merata diharapkan guru dapat berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Kenyataannya hal ini tidak sepenuhnya terwujud dalam kehidupan guru saat ini.

METODE

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kajian pustaka. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan dalam konteks tertentu yang ada dalam kehidupan nyata (alam) untuk menyelidiki dan memahami fenomena: apa yang terjadi, mengapa itu terjadi, dan bagaimana hal itu terjadi? Artinya penelitian kualitatif merupakan suatu konsep eksploratif yang melibatkan penelitian yang mendalam dan berorientasi pada kasus atau sejumlah besar kasus dengan melibatkan berbagai metode yang ada. Penelitian kualitatif bertujuan untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan tersebut terhadap kehidupan mereka (Fadhli, 2021).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan dokumentasi yaitu mengkaji buku-buku, artikel, surat kabar, majalah, memo, dan lainnya yang berkaitan dengan kinerja dan kesejahteraan guru di pelosok Indonesia. Teknik analisis data yang dilakukan adalah triangulasi data yaitu: reduksi data dengan mengumpulkan data-data yang relevan melalui dokumentasi, kemudian menyajikan data dengan menganalisa teori dan hasil penelitian, kemudian penarikan kesimpulan sehingga menjadi sebuah informasi bagi penulis dan pembaca.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Kinerja Guru

Dalam Bahasa Indonesia kinerja disebutkan berasal dari kata dasar "kerja" yaitu prestasi, dan hasil kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan seseorang dalam suatu lembaga atau organisasi (Pianda, 2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (a) sikap, seperti keyakinan, perasaan serta perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu, b) keterlibatan kerja, yaitu seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam bekerja, dan memandang pekerjaan adalah sesuatu yang penting dalam penghargaan diri, c) perilaku yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus; (d) partisipasi yaitu seseorang ikut serta dalam organisasi, e) penampilan, yaitu menunjukkan kuantitas dan kualitas (Octavia, 2019). Menurut Gibson yang dikutip oleh Octavia (2019) kinerja seseorang pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: a) harapan mengenai imbalan, b) dorongan, c) kemampuan, d) persepsi terhadap tugas, e) imbalan internal dan eksternal, f) persepsi terhadap kepuasan kerja.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mendidik dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal ataupun non formal (Pianda, 2018). Jadi, kinerja adalah ukuran usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil yang diperoleh, khususnya dengan membandingkan hasil (prestasi) dengan jumlah usaha yang telah diberikan kepadanya. Kinerja juga setara dengan efektivitas, kegunaan, atau produktivitas. Salah satu unsur penting dalam proses pendidikan adalah guru. Guru berperan sebagai perwakilan penjualan lembaga pendidikan, faktor terpenting dalam memilih lembaga pendidikan adalah gurunya. Guru berperan sebagai tenaga kependidikan yang melaksanakan pekerjaan dengan terampil dan kompeten, guru melakukan lebih dari sekedar menyampaikan pengetahuan. Selain itu, guru harus mampu membimbing, menjadi panutan, melatih, dan mendampingi siswa di samping melaksanakan tugas administrasi lainnya (Masrum, 2021).

Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya selama melakukan aktivitas pembelajaran di sekolah dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan

pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Muspawi, 2021). Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 35 Ayat 1 dikatakan bahwa standar nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala. Hal ini menegaskan bahwa guru harus memiliki standar kinerja yang seharusnya tampak saat guru tersebut melaksanakan tugasnya (Pianda, 2018). Menurut Surya yang dikuti oleh Masrum (2021) guru yang ideal memiliki sembilan kualitas, antara lain (a) etos kerja yang kuat; (b) kemampuan menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi; (c) kapasitas untuk belajar dari dan berkolaborasi dengan profesi lain; (d) kejelasan dan kepastian dalam pengembangan jenjang karir; (e) jiwa profesional yang tinggi; (f) memiliki masa depan ; dan (g) kemampuan melaksanakan tugas dengan profesional.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Mangkunegara yang dikutip oleh (Octavia, 2019). mengemukakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi hasil kinerja seseorang, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Unsur kemampuan terdiri dari dua komponen: kemampuan prospektif (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge skill*), yang mengacu pada seseorang yang memiliki IQ tinggi, didukung oleh pendidikan yang sesuai, terampil dalam melaksanakan, dan memiliki pandangan yang unik tentang cara mengatasi masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Sementara faktor motivasi terbentuk dan sikap (*attitude*) individu dalam menghadapi situasi situasi dan keadaan dalam bekerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan individu agar terarah mencapai tujuan. Menurut Tiffin dan Me. Cormick yang dikutip Pianda (2018) ada dua variabel yang dapat memengaruhi kinerja antara lain:

1. Variabel Individual, yaitu: sifat-sifat fisik, usia, jenis kelamin, sikap karakteristik, pendidikan, minat dan motivasi, dan pengalaman. Salah satu komponen penting bagi seorang guru adalah pengalaman kerja. Guru yang terampil memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dan kapan melakukannya. Oleh karena itu, salah satu faktornya adalah riwayat pekerjaan tenaga kependidikan (Pandipa, 2019).

2. Variabel Situasional.

   a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan fentilasi).

   b. Faktor sosial dan organisasi, seperti: sifat organisasi, peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan ingkungan sosial.

3. Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan dapat diukur dari penghasilan tetap, tunjangan, dan penghargaan. Dengan demikian, guru dikatakan sejahtera apabila indikator tersebut terpenuhi (Akhyar dkk, 2021). Kesejahteraan merupakan pemenuhan semua kebutuhan, ada dua jenis kesejahteraan yaitu: kesejahteraan material dan kesejahteraan non-materi. Uang atau barang berharga lainnya dianggap materi, atau kekayaan berwujud. Sedangkan pemuasan keinginan spiritual, seperti cinta, keamanan, ketenangan, dan lain sebagainya, bersifat non-materi. Kesejahteraan merupakan hal yang penting bagi guru, karena dengan kesejahteraan yang memadai dapat meningkatkan mutu proses belajar mengajar, dan kemampuan profesionalnya, atau bahasa lainnya jika disediakan fasilitasi profesi maka guru akan termotivasi mengembangkan profesionalismenya (Oktafiana, n.d).

Hak-hak guru meliputi: (1) memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial; (2) mendapat promosi dan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja; (3) memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual; (4) memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan ke (5) memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan, dan yang lainnya. Komitmen pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru tidak hanya diamanatkan dalam UU Sisdiknas tetapi dipertegas lagi dalam Undang- undang Guru dan Dosen, dengan demikian telah mendapat kekuatan yuridis dalam Undang Nomor 14 Tahun 2005. Dimana dalam pasal 15 mengamanatkan agar guru mendapat penghasilan minimum diatas kebutuhan hidup minimum, maka guru menerima penghasilan yang meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus dan maslahat tambahan. Sehingga dengan jaminan kesejahteraan itu guru

diharapkan dapat lebih bersemangat dan mempunyai produktivitas yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Basri, n.d).

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen, tidak ada perbedaan antara guru yang bekerja di pemerintah dan yang bekerja di sekolah swasta dalam hal pemberian bantuan. Selain itu, tidak membedakan jenjang sekolah tempat mereka bekerja. Tunjangan fungsional umumnya diakui sesuai dengan pasal 17 UU Guru dan Dosen. Artinya, meskipun jumlahnya tidak ditentukan, setiap PNS dan instruktur swasta berhak menerimanya dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Guru yang telah mendapatkan sertifikat pendidik berhak atas tunjangan profesi yang didasarkan pada Pasal 16 Undang-Undang tentang Guru dan Dosen. Tunjangan profesi ditetapkan satu kali upah pokok, khususnya bagi guru PNS. Sedangkan besaran tunjangan bagi guru PNS yang bertugas di daerah terpencil setara dengan gaji pokok yang diatur dalam undang-undang pasal 18 (Basri, n.d).

Pembahasan

Kinerja dan Kesejahteraan Guru di Pelosok Indonesia

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Karena guru menginginkan jaminan untuk pekerjaan mereka, kesejahteraan guru adalah masalah penting. Guru perlu menyadari tanggung jawab mereka untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka. Untuk mendukung pencapaian tujuan pembelajaran, guru memiliki tugas untuk menciptakan pembelajaran yang berkualitas. Kesejahteraan guru akan mendapat manfaat dari peningkatan kinerja guru. Pemberian penghargaan bagi guru sebagai warga organisasi sekolah/madrasah tidak selalu dengan pendekatan *financial*, namun bisa berupa promosi jabatan atau usulan peningkatan kesejahteraan dan penghargaan lainnya. Iklim kerja profesional bagi guru akan menciptakan upaya meningkatkan mutu pelayanan kepada kepentingan terbaik siswa secara berkesinambungan.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa pemerintah akan menyediakan tunjangan khusus sebesar satu kali uang gaji kepada guru bersertifikat yang mengajar di wilayah khusus yaitu wilayah-wilayah terpencil, miskin,

atau rawan konflik. Tunjangan ini merupakan tambahan dari tunjangan profesional guru, yang juga akan diterima oleh semua guru bersertifikat dan sebanding dengan gaji satu kali. Manfaat ini dimaksudkan untuk menarik atau mempertahankan guru khususnya mereka yang bermutu tinggi untuk bekerja di daerah yang secara historis sulit untuk menemukan pendidik yang berkualitas. Undang-undang menyatakan bahwa hanya guru bersertifikat yang berhak menerima tunjangan. Diprediksi hanya sedikit instruktur di lokasi yang jauh yang akan tersertifikasi dalam waktu dekat karena seringkali mereka kurang kompeten untuk mengikuti proses sertifikasi. Oleh sebab itu, agar tunjangan dapat diberikan dalam waktu yang lebih cepat, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) memutuskan untuk memberikan tunjangan baru sebesar 1,35 juta rupiah bagi guru belum bersertifikat yang telah mengajar di wilayah terpencil selama dua tahun (Toyamah dkk, 2011).

Dalam upaya memberi penghargaan bagi guru di daerah terpencil atau daerah khusus, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 Tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Professor. Khusus untuk tunjangan khusus guru, diberikan pemerintah dengan tujuan mengangkat martabat mereka dengan harapan agar para guru ini dapat memberikan pelayanan pendidikan yang bermutu di daerah khusus. Terbukti bahwa pemberian tunjangan guru khusus (TKG) mendorong instruktur untuk menggunakan kreativitas dan inovasi di dalam kelas. Pemberian TKG kepada guru SMP di lokasi terpencil, tepatnya di Kecamatan Liukang Tupabbiring Utara, Kabupaten Pangkep, Sulawesi Selatan, adalah salah satu contohnya. Hal tersebut terbukti dapat meningkatkan disiplin kerja yang diukur dengan kehadiran guru. Selain itu, meningkatkan etos kerja guru, memotivasi mereka untuk mempraktikkan strategi pembelajaran, dan mendorong mereka untuk lebih mahir menggunakan sumber belajar berbasis teknologi (Yanuar, 2021).

Selain dari kesejahteraan guru, kinerja guru di pelosok juga perlu diperhatikan oleh pemerintah, bagaimana caranya untuk meningkatkan kinerja guru? sedangkan faktor pendukung kinerja guru seperti sarana prasarana ke lokasi sekolah saja guru dan murid harus geleng-geleng kepala. Seperti yang dialami oleh Andik Santoso seorang guru yang telah mengabdi 17 tahun lamanya dan belum juga diangkat sebagai guru PNS, ia harus mengajar di SDN Jipurapah 2 yang berada di Dusun Kedungdendeng, Desa Jipurapah, Kecamatan Plandaan, Kabupaten Jombang dengan melewati rimbunnya hutan dan 3 aliran sungai, jalan yang licin terjal dan berlumpur. Hal itu ia lakukan setiap hari demi melewati 11

KM perjalanan ke sekolah tempat ia mengajar para generasi bangsa. Bukankah seharusnya hal ini menjadi perhatian pemerintah? seringkali kita menjadi manusia yang kufur nikmat, menginginkan kualitas yang mumpuni tapi kita lupa dengan cara apa kita mendapatkan kualitas yang baik tersebut.

Kebutuhan akan guru yang terlatih untuk kemampuan yang sebenarnya sangat besar. Namun, guru profesional terhalang untuk mengajar di desa-desa terpencil karena gaji yang kecil dan kurangnya dukungan dari pemerintah, ebaliknya, mereka lebih suka melakukannya di kota-kota dengan segala fasilitasnya. Akibatnya, guru baru yang terpaksa mengajar dengan pengalaman yang kurang karena pada akhirnya tidak mampu membayarnya. menawarkan pengajaran yang berkualitas di masyarakat untuk mencegah berlanjutnya ketidaksetaraan. Untuk memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan selama beberapa dekade, pemerintah harus melakukan perubahan dalam pendidikan Indonesia mulai dari kualitas guru, perilaku, sarana prasarana dan kesejahteraan. Oleh karena itu, sudah saatnya Indonesia berkembang menjadi bangsa yang berkualitas, bangsa yang mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif.

KESIMPULAN

Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 35 Ayat 1 dikatakan bahwa standar nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala. Hal ini menegaskan bahwa guru harus memiliki standar kinerja yang seharusnya tampak saat guru tersebut melaksanakan tugasnya. Kesejahteraan guru akan mendapat manfaat dari peningkatan kinerja guru.

Pemberian penghargaan bagi guru sebagai warga organisasi sekolah/madrasah tidak selalu dengan pendekatan *financial,* namun bisa berupa promosi jabatan atau usulan peningkatan kesejahteraan dan penghargaan lainnya. Iklim kerja profesional bagi guru akan menciptakan upaya meningkatkan mutu pelayanan kepada kepentingan terbaik siswa secara

berkesinambungan. Selain dari itu kinerja guru juga dipengaruhi oleh sarana prasarana sekolah, masih banyak sekolah di daerah pelosok atau terpencil yang membutuhkan uluran tangan pemerintah untuk menyediakan sarana prasarana yang layak dan manusiawi, sehingga tujuan pendidikan akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Akhyar, A, dkk. (2021). Impact of Teacher Welfare on Improving The Quality of Islamic Religious Education. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*. Vol. 10. No. 1. 61-72.

Almukarramah, G. I. (2018). *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*. Jakarta: Sefa Bumi Persada.

Basri, Junaidin. (n.d). Mutu dan Kesejahteraan Guru di Indonesia. *JPI Rabbani: Passion of the Islamic Education*. 480-487.

Bidiknasional. (2020). Kesejahteraan Guru di Wilayah Pelosok Harus Diperhatikan. Bidiknasional.com. https://bidiknasional.com/2020/12/07/kesejahteraan-guru-di-wilayah-pelosok-harus-diperhatikan/

Fadhli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*. Vol. 21. No. 1. 33-54.

Kompas.com. (2022). Cerita Guru Honorer di Pelosok NTB, Sudah 17 Tahun Mengabdi, Digaji Rp. 83.000 Per Bulan. *Regional.kompas.com*. https://regional.kompas.com/read/2022/07/29/164910078/cerita-guru-honorer-di-pelosok-ntb-sudah-17-tahun-mengabdi-digaji-rp-83000

KompasTVMakassar. (2021). Pengabdian Guru Honor di Daerah Pelosok. Kompas.tv. https://www.kompas.tv/article/236716/pengabdian-guru-honor-di-daerah-pelosok

Masrum. (2021). *Kinerja Guru Profesional*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.

Muspawi, Mohamad. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *JIUBJ: Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Vol. 21. No. 1. 101-106.

Pandipa. A. K. H. S. (2019). Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Lote Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*. Vol. 12. No. 1.

Pengelola Web Kemdikbud. (2019). Pemerintah Terus Tingkatkan Kapasitas dan Kesejahteraan Guru. *Kemdikbud.go.id*. https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2019/03/pemerintah-terus-tingkatkan-kapasitas-dan-kesejahteraan-guru

Pianda, Didi. (2018). *Kinerja Guru*. Jawa Barat: CV Jejak.

Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Deepublish.

Oktafiana, R, dkk. (n.d). Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan.

Redaksi. (2021). Pemerataan Sapras dan Kesejahteraan Guru di Pelosok Perlu Mendapatkan Perhatian Pemerintah. *lenteratoday.com*. https://lenteratoday.com/pemerataan-sapras-dan-kesejahteraan-guru-di-pelosok-perlu-mendapat-perhatian-pemerintah/

Toyamah, N, dkk. (2011). S*urvey Baseline Kehadiran Guru dan Bantuan Kesejahteraan untuk Guru di Daerah Terpencil*. Jakarta: Lembaga Penelitian SMERU.

Yanuar. (2021). Hasil Studi: Tunjangan Khusus Memotivasi Kerja Guru di Daerah Terpencil. *Puslapdik.kemendikbud.go.id.* https://puslapdik.kemdikbud.go.id/artikel/hasil-studi-:--tunjangan-khusus-memotivasi--kerja-guru-di-daerah-terpencil