

## **DAMPAK TUNJANGAN PROFESI (SERTIFIKASI GURU) DALAM OPTIMALISASI KINERJA KEPALA SEKOLAH DASAR KECAMATAN SAMARINDA ULU**

**Wuryanti<sup>1</sup>, Adam Idris<sup>2</sup>, Suarta Djaja<sup>3</sup>**

### ***Abstrak***

*Dari penelitian ini diketahui bahwa Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Samarinda Ulu dioptimalisasikan dalam pelaksanaan kegiatan supervisi terhadap proses belajar mengajar yang dimaksimalkan, pembinaan ketenagaan melalui pengarahan, bimbingan dan pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri melalui studi lanjut, pengelolaan keuangan sesuai Petunjuk Teknis BOS serta peningkatan penyediaan sarana dan prasarana sekolah sesuai kebutuhan dan skala prioritas. Untuk kegiatan pembinaan ketenagaan dan penyediaan sarana dan prasarana, sangat bergantung atas kondisi atau keadaan masing-masing SDN sebab kedua hak tersebut cenderung besar perbedaannya untuk masing-masing SDN. Tunjangan profesi (sertifikasi guru) membawa dampak pada optimalisasi kinerja Kepala Sekolah dan para tenaga pendidik pada SDN di Kecamatan Samarinda Ulu sebab perolehan tunjangan profesi bagi tenaga pendidik yang telah lulus sertifikasi atau telah bersertifikat, akan mampu melepaskan tenaga pendidik dari beban ekonomi yang sebelumnya dirasakan. Dengan peningkatan penghasilan atas profesinya sebagai guru profesional, maka kinerja tenaga pendidik diharapkan pula dapat mengalami peningkatan yang sama atau seimbang sebagaimana keadaan perekonomian tenaga pendidik yang mengalami perubahan atas kebijakan sertifikasi guru tersebut. Sebanyak 68,62% tenaga pendidik pada SDN di wilayah Kecamatan Samarinda Ulu telah bersertifikasi dan memperoleh tunjangan profesi, sehingga upaya peningkatan mutu pendidikan pada SDN di wilayah Kecamatan Samarinda Ulu melalui kebijakan sertifikasi masih perlu ditingkatkan secara lebih optimal.*

**Kata Kunci :** *Guru, Tunjangan Profesi, Sertifikasi, Sekolah Dasar Negeri.*

### **Pendahuluan**

Pembangunan dalam usaha memajukan dunia pendidikan di Indonesia tidak terlepas dari upaya pembenahan kurikulum, perbaikan sarana dan prasarana,

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda.

<sup>2</sup> Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda.

<sup>3</sup> Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda.

penyesuaian peraturan, dan peran serta guru dalam membentuk sumberdaya manusia melalui proses pendidikan itu sendiri. Dalam upaya pembangunan tersebut, jelas guru memegang peran esensial yang tidak bisa digantikan. Sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 dikatakan bahwa guru adalah pendidik yang profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Fajar (2006 : 21) mengemukakan bahwa guru atau pendidik dalam masyarakat yang sedang berkembang mempunyai peranan yang sangat penting yaitu sebagai penyalur perubahan atau berperan sebagai pengambil inisiatif dalam kerangka perubahan tersebut. Maka peran guru yang begitu penting harus disertai dengan penguasaan pengetahuan, informasi dan teknologi yang sesuai dengan perkembangan zaman dalam upaya peningkatan kualitas dan profesionalitas agar dapat benar-benar memaksimalkan statusnya sebagai pelaksana perubahan (*agent of change*). Dengan kata lain, kelangsungan dan keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh peran guru.

Mengingat pentingnya peningkatan kualitas dan profesionalitas guru dalam usaha pembangunan dunia pendidikan kemudian membawa pada pemikiran pemerintah untuk membuat suatu kebijakan peningkatan kualitas dan profesionalitas guru melalui program kualifikasi guru D4 / S1 yang dilanjutkan dengan program sertifikasi guru dan program tunjangan profesi bagi peningkatan kesejahteraan guru. Melalui kebijakan sertifikasi guru, pemerintah berharap kinerja guru akan mengalami peningkatan dan kemudian mutu pendidikan nasional pun akan meningkat pula, sebab tinggi rendahnya mutu pendidikan diyakini salah satunya dipengaruhi oleh komponen mutu guru.

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 16 disebutkan bahwa guru yang memiliki sertifikat pendidik berhak mendapatkan insentif berupa tunjangan profesi. Besar tunjangan profesi yang dimaksud adalah sebesar satu kali gaji pokok untuk setiap bulannya. Terkait dengan kebijakan tersebut, upaya peningkatan kesejahteraan guru dalam kaitannya dengan sertifikasi harus dipahami dalam kerangka peningkatan mutu pendidikan nasional, baik dari segi proses (layanan) maupun hasil (luaran) pendidikan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan secara eksplisit mengisyaratkan adanya standarisasi isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Disamping itu, menurut Samami dkk (2006 : 3), guru adalah sub sistem pendidikan nasional. Dengan adanya sertifikasi, diharapkan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat. Kualitas pembelajaran yang

meningkat diharapkan akan bermuara akhir pada terjadinya peningkatan prestasi hasil belajar siswa.

Namun demikian sampai saat ini implementasi kebijakan mengenai sertifikasi guru tersebut dilakukan berupa ujian sertifikasi yang hanya melalui portofolio, tidak diuji langsung kompetensi setiap guru. Dalam implementasi sertifikasi guru dalam jabatan tahun 2009, kemampuan pedagogis guru sertifikasi portofolio sebagian tidak meningkat dan sebagian lainnya malah menurun. Hanya segelintir guru sertifikasi portofolio yang mengalami peningkatan. Di kemampuan sosial, profesional, ataupun kepribadian, tetap saja bagian terbesar adalah mereka yang stagnan kualitasnya, bahkan menurun (Intanghina.wordpress.com).

Penelitian ini membatasi ruang lingkupnya dengan berupaya untuk menganalisa dampak tunjangan profesi yang timbul dari kebijakan sertifikasi guru bagi optimalisasi kinerja manajer pendidikan di sekolah, yaitu Kepala Sekolah saja. Sebab urgensi kebutuhan akan Kepala Sekolah yang memiliki kinerja optimal pada sekolah yang dipimpinnya bersangkut paut dengan peran Kepala Sekolah sebagai manajer pendidikan yang bertanggungjawab terhadap pengelolaan berbagai sumberdaya pendidikan, termasuk para guru. Untuk itu maka penulis menganggap penting untuk melakukan suatu penelitian mengenai optimalisasi kinerja Kepala Sekolah dengan adanya tunjangan profesi yang timbul akibat diberlakukannya kebijakan sertifikasi guru. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah kinerja Kepala Sekolah Dasar Kecamatan Samarinda Ulu ?
2. Apakah tunjangan profesi (sertifikasi guru) berdampak pada optimalisasi kinerja Kepala Sekolah Dasar Kecamatan Samarinda Ulu ?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat optimalisasi kinerja Kepala Sekolah Dasar Kecamatan Samarinda Ulu ?

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Pengelolaan Sumberdaya Pendidikan***

Pengelolaan sumberdaya pendidikan merupakan inti dari kegiatan manajemen pendidikan. Sebagaimana didefinisikan oleh Usman (2006 : 7), manajemen pendidikan adalah seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Untuk mempersingkat definisi tersebut, manajemen pendidikan dapat pula dikatakan sebagai seni dan ilmu mengelola sumberdaya pendidikan mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Sedangkan yang dimaksud dengan sumberdaya pendidikan itu sendiri, menurut Usman (2006 : 7) adalah sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi enam hal, yaitu *man, money, material, machines, methods* dan *marketing*.

Dengan demikian, pendapat tersebut di atas bila diterjemahkan ke dalam bentuk sumberdaya pendidikan dalam lingkup pendidikan / sekolah secara langsung yaitu tenaga pendidik dan kependidikan sebagai *man*, keuangan atau dana sebagai *money*, sarana dan prasarana sebagai *material* dan *machines*, hubungan masyarakat sebagai *methods* dan layanan khusus sebagai *marketing*.

Sumberdaya pendidikan merupakan *input* penting yang diperlukan untuk kelangsungan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan di tingkat sekolah. Tanpa sumberdaya pendidikan yang memadai, program pendidikan di sekolah pun tidak akan berlangsung secara memadai, yang pada gilirannya tujuan dan sasaran pendidikan yang ingin dicapai tidak akan berhasil. Sumberdaya pendidikan meliputi sumberdaya manusia (Kepala Sekolah, guru termasuk guru BP, pegawai tata usaha, siswa, BP3, pengawas termasuk aparat Dinas Pendidikan, lainnya) dan sumberdaya lainnya (peralatan, perlengkapan, uang dan bahan), perangkat lunak (struktur organisasi, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, program), harapan-harapan (visi, misi, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pendidikan). Semua sumberdaya pendidikan ini harus disiapkan melalui pengoordinasian. Semakin baik pengoordinasian, semakin siap pula *input* untuk berproses. Semakin siap *input* berproses, diharapkan semakin tinggi pula mutu *output* sekolah (Usman, 2006 : 363).

Lebih lanjut Usman (2006 : 364) mengemukakan bahwa proses pendidikan akan bermutu tinggi apabila pengoordinasian *input* pendidikan dilakukan secara harmonis sehingga mampu menciptakan suasana belajar-mengajar yang menyenangkan, mendorong motivasi belajar dan bekerja, dan memberdayakan sumberdaya pendidikan. Agar Kepala Sekolah mampu menyiapkan *input* sekolah dengan baik, maka Kepala Sekolah perlu dibekali kemampuan mengoordinasikan sumberdaya pendidikan yang terbatas untuk mencapai tujuan pendidikan.

### ***Pengukuran Kinerja Kepala Sekolah***

Mahsum (2009 : 25) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*. Selanjutnya Bernardin dan Russell dalam Ruky (2006 : 15) memberikan definisi tentang kinerja sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diproduksi dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sembiring (2012 : 82) mengatakan bahwa kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil kerja (*output*) dari suatu proses (konversi) tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumberdaya, data dan informasi, kebijakan, dan waktu tertentu yang digunakan disebut sebagai masukan (*input*). Umpan balik (*feedback*) merupakan komentar dari konsumen atas *output* yang didistribusikan yang berguna bagi perubahan atau perbaikan *input* berikutnya, sehingga proses tersebut merupakan siklus atau sistem.

Dalam kebutuhan penelitian ini, maka kinerja Kepala Sekolah sebagai variabel penelitian merupakan kinerja individu sebagai manajer pendidikan dalam mengelola pendidikan di sekolah yang ia pimpin. Maka dari itu indikator yang dipergunakan untuk mengukur kinerja Kepala Sekolah tidak dapat dipersamakan dengan indikator kinerja organisasi sektor publik terutama bidang pemerintahan. Sebagaimana konsep kinerja individu yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2004 : 67) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi, maka kinerja Kepala Sekolah dalam penelitian ini diukur dari pelaksanaan fungsinya sebagai manajer pendidikan dalam melaksanakan fungsi koordinasi.

Sebagaimana Usman (2006 : 364) mengemukakan bahwa dalam pelaksanaan desentralisasi, Kepala Sekolah sebagai manajer pendidikan untuk mengelola pendidikan di sekolah memiliki otonomi untuk mengatur rumahtangga sendiri sesuai kemampuan dan kebutuha daerahnya masing-masing. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, maka Kepala Sekolah tidak dapat bekerja sendiri, tetapi membutuhkan kerjasama dengan pihak-pihak terkait dalam satu koordinasi yang dikoordinatori Kepaa Sekolah. Dengan demikian, baik tidak kinerja Kepala Sekolah dapat dilihat dari fungsi koordinasi yang dilaksanakannya.

### ***Sertifikasi Guru***

Merujuk pada ketentuan Pasal 42 Ayat 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik (guru dan dosen) wajib memiliki sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 1 Ayat 11 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Lebih lanjut diuraikan pada Ayat 12 bahwa sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.

Mencermati pengertian tersebut di atas, maka sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktek pendidikan yang berkualitas.

Lebih lanjut dalam Pasal 11 Ayat 1 hingga 3 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diuraikan bahwa sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah. Sertifikasi pendidik dilaksanakan secara objektif, transparan dan akuntabel. Dalam Pasal 4 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008

tentang Guru terurai bahwa program pendidikan profesi tersebut dijelaskan kemudian dalam Ayat 2 bahwa hanya diikuti oleh peserta didik yang telah memiliki kualifikasi akademik S1 atau D-IV sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Kemudian Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru berbunyi bahwa guru dalam jabatan yang telah memiliki kualifikasi akademik S1 atau D-IV dapat langsung mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh Sertifikat Pendidik.

Sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang pendidik telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi, maka dapat dikatakan bahwa sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik.

### ***Tunjangan Profesi***

Keterampilan dalam pekerjaan profesi sangat didukung oleh teori yang telah dipelajarinya. Jadi, seorang profesional dituntut banyak belajar, membaca dan mendalami teori tentang profesi yang ia geluti. Suatu profesi bukanlah sesuatu yang permanen, melainkan mengalami perubahan dan mengikuti perkembangan kebutuhan manusia. Oleh sebab itu penelitian terhadap suatu tugas profesi dianjurkan, yang di dalam ilmu keguruan dikenal dengan istilah *action research* (Yamin, 2013 : 4).

Dengan bermodal penguasaan materi dan kemampuan menyampaikannya kepada siswa, belum menjadikan seorang guru dapat dikategorikan sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional. Sebab guru yang profesional harus memiliki beberapa keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya.

Guru bertugas mengajar, membimbing, dan melatih siswa-siswi dengan penuh perhatian khusus serta terikat dengan kode etik dan kontrak kerja. Semua pelayanan yang diberikan guru menunjukkan layanan jasa dan mereka berhak atas pembayaran berupa imbalan dan upah dari pekerjaan itu.

Pasal 16 Ayat 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa Pemerintah memberikan tunjangan profesi kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan / atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat. Lebih lanjut tertuang pada Ayat 2 bahwa tunjangan profesi diberikan setara dengan satu kali gaji pokok guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama. Pada Pasal 16 Ayat 3 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 terurai bahwa tunjangan profesi guru dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) dan / atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD).

Dengan demikian, tunjangan profesi merupakan hak yang patut diterima oleh guru yang telah memenuhi persyaratan sertifikasi guru yang dibuktikan dengan adanya sertifikat pendidik yang telah dimiliki. Tunjangan profesi telah dialokasikan di dalam APBN dan APBD sebagai salah satu bentuk pemenuhan hak guru atas keprofesionalannya di dalam melaksanakan tugasnya.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini yang menggunakan pendekatan kualitatif. Fokus penelitiannya antara lain : 1) Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah Dasar, yang meliputi : a. Memaksimalkan Supervisi dalam Proses Belajar Mengajar b. Membina Ketenagaan (Tenaga Pendidik dan Kependidikan), c. Meningkatkan Pengelolaan Keuangan, d. Menyediakan Sarana dan Prasarana. 2) Dampak Tunjangan Profesi (Setifikasi Guru) bagi Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah. 3) Faktor pendukung dan penghambat tunjangan profesi (sertifikasi guru) bagi optimalisasi kinerja Kepala Sekolah Dasar. Sebagai sumber data utama adalah Kepala Dinas Pendidikan Kota Samarinda selaku key informan, dan beberapa Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Samarinda Ulu selaku informan penelitian.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### ***Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah***

Optimalisasi kinerja Kepala Sekolah sebagai manajer pendidikan dan pimpinan lembaga penyelenggara pendidikan dasar, dituangkan dalam sejumlah peran Kepala Sekolah dalam melaksanakan fungsi koordinasi terhadap proses belajar mengajar, pembinaan ketenagaan, pengelolaan keuangan sekolah serta penyediaan sarana dan prasarana.

Temuan lapangan mengenai kinerja Kepala SDN di wilayah Kecamatan Samarinda Ulu menunjukkan bahwa dalam memaksimalkan supervisi Proses Belajar Mengajar (PBM), Kepala Sekolah melakukan supervisi secara berkala tanpa ada ketentuan batas waktu tertentu, dimana setiap kali supervisi dianggap diperlukan, maka dilakukanlah supervisi oleh Kepala Sekolah. Kesemuanya itu, dilakukan dengan tujuan agar pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) mengalami peningkatan yang lebih baik. Dalam kegiatan koordinasi supervisi, Kepala Sekolah senantiasa bekerjasama dengan Dewan Guru dan staf atau karyawan sekolah. dalam membina tenaga pendidik dan kependidikan yang merupakan SDM sekolah, Kepala Sekolah melakukan pengoptimalan pendataan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan berkoordinasi pada Kepala Bagian Tata Usaha atau Kepegawaian di sekolah masing-masing. Kepala Sekolah juga melaksanakan rapat koordinasi dengan Dewan Guru dan staf secara berkala, serta memberikan bimbingan dan pengarahan kerja. Kepala Sekolah tidak lupa untuk memberdayakan potensi yang dimiliki tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui himbuan untuk melanjutkan studi agar tenaga pendidik dapat mengembangkan potensi dirinya. Perekrutan tenaga honor pun dilakukan apabila kebutuhan akan ketenagaan dianggap masih kurang.

Dalam melaksanakan pengelolaan keuangan sekolah, Kepala Sekolah melakukan kegiatan pengelolaan keuangan sesuai Petunjuk Teknis Buku BOS, kemudian membentuk tim pengelolaan keuangan BOS dan BOSDA termasuk Bendaharanya. Sebagai kelanjutan daripada hal itu, Kepala Sekolah melakukan penyusunan RKA / RKPBS yang melibatkan Dewan Guru dan Komite Sekolah melalui mekanisme rapat. dalam melaksanakan penyediaan sarana dan prasarana sekolah, Kepala Sekolah melakukan koordinasi dengan Komite Sekolah, Dewan Guru, Kordinasi Bidang Sarana dan Prasarana serta Bendahara Barang melalui mekanisme rapat secara berkala. Hal lain yang perlu diketahui bahwa tidak semua SDN di wilayah Kecamatan Samarinda Ulu menemui hambatan dalam kegiatan penyediaan sarana dan prasarana yang dilakukan oleh Kepala Sekolahnya masing-masing. Sebab kegiatan penyediaan sarana dan prasarana sangat bergantung atas keadaan sarana dan prasarana yang ada pada tiap-tiap SDN yang tentu saja berbeda satu sama lain.

Berdasarkan pembahasan atas tiap-tiap unsur dari optimalisasi kinerja Kepala Sekolah yang diteliti, maka dapat penulis susun sebuah pemaknaan atas optimalisasi kinerja Kepala Sekolah pada SDN-SDN di wilayah Kecamatan Samarinda Ulu sebagai berikut :

1. Optimalisasi kinerja Kepala Sekolah di SDN Kecamatan Samarinda Ulu tampak dari telah dimaksimalkannya kegiatan supervisi terhadap proses belajar mengajar, pembinaan ketenagaan melalui pengarahan, bimbingan dan pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri, pengelolaan keuangan sesuai Petunjuk Teknis BOS serta peningkatan penyediaan sarana dan prasarana sekolah sesuai kebutuhan dan skala prioritas. Untuk kegiatan pembinaan ketenagaan dan penyediaan sarana dan prasarana, sangat bergantung atas kondisi atau keadaan masing-masing SDN sebab kedua hak tersebut cenderung besar perbedaannya untuk masing-masing SDN.
2. Sedangkan berdasarkan hasil penilaian kinerja Kepala Sekolah yang telah dilakukan Dinas Pendidikan Kota Samarinda tahun 2013, diketahui bahwa dari 12 SDN di Kecamatan Samarinda Ulu, 75 persen (sembilan orang) Kepala SDN telah memiliki kinerja yang baik, dan 25 persen (tiga orang) Kepala SDN telah memiliki kinerja yang amat baik.

### ***Dampak Tunjangan Profesi (Sertifikasi Guru) bagi Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah***

Temuan lapangan menunjukkan bahwa tunjangan profesi (sertifikasi guru) membawa dampak bagi optimalisasi kinerja Kepala SDN dan para tenaga pendidik yang bertugas di SDN masing-masing. Sebanyak 68,62% tenaga pendidik pada SDN di wilayah Kecamatan Samarinda Ulu telah bersertifikasi dan memperoleh tunjangan profesi. Sehingga dengan demikian, upaya peningkatan mutu pendidikan pada SDN di wilayah Kecamatan Samarinda Ulu melalui sertifikasi masih perlu ditingkatkan secara lebih optimal.

Hal lain yang menjadi temuan penelitian lainnya adalah bahwa sejumlah harapan atas pelaksanaan pemberian tunjangan profesi bagi guru yang telah bersertifikat antara lain sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu pembayaran tunjangan profesi bagi guru.
- 2) Penyederhanaan mekanisme pengambilan tunjangan profesi bagi guru yang tidak mengharuskan guru mengantri dan menjalaninya dalam waktu yang lama.
- 3) Penyederhanaan proses pendataan penerimaan tunjangan profesi per triwulan agar guru tidak harus menyerahkan berkas yang sama secara berulang-ulang.
- 4) Diperlukannya *monitoring* dan evaluasi yang lebih intensif terhadap kinerja guru yang telah memperoleh tunjangan profesi agar tujuan dan maksud kebijakan sertifikasi guru untuk peningkatan kualitas pendidikan tercapai.

Berkaitan dengan hal tersebut, sebagaimana teori dan konsep mengenai evaluasi kebijakan publik, maka sebuah kebijakan ditempatkan dalam penilaian atas pelaksanaan dan akibatnya, dimana pelaksana maupun perencana daripada kegiatan pengelolaan sekolah yaitu Kepala Sekolah dan pihak-pihak terkait lainnya memberi pemahaman bahwa ada model yang dapat dijadikan penilaian baik dalam pelaksanaannya maupun akibat-akibat yang akan terjadi. Kesemuanya itu memiliki maksud dan tujuan untuk menilai pelaksanaan kebijakan pengelolaan sekolah yang telah dirumuskan, mampu mencapai tujuan yang diinginkan atau tidak.

### ***Faktor Pendukung dan Penghambat Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah***

Hasil-hasil wawancara terhadap informan penelitian menunjukkan dapat diketahui bahwa faktor-faktor pendukung optimalisasi kinerja Kepala Sekolah antara lain :

1. Sarana dan prasarana yang memadai.
2. Tenaga pendidik yang potensial dan memiliki disiplin tinggi.
3. Partisipasi yang baik dari Komite Sekolah dan orangtua murid dalam kegiatan koordinasi.
4. Tenaga kependidikan yang mendukung.
5. Keuangan yang memadai.

Kemudian optimalisasi kinerja Kepala SDN di wilayah Kecamatan Samarinda Ulu selama ini masih dihambat oleh beberapa faktor, antara lain :

- 1) Keterbatasan ruang kelas pada beberapa SDN.
- 2) Tenaga pendidik yang masih belum mampu mengoptimalkan kemampuan mengajarnya.
- 3) Pergantian kurikulum.
- 4) Keterbatasan dana.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis menarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Samarinda Ulu dioptimalisasikan dalam pelaksanaan kegiatan supervisi terhadap proses belajar mengajar yang dimaksimalkan, pembinaan ketenagaan melalui pengarahan, bimbingan dan pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri melalui studi lanjut, pengelolaan keuangan sesuai Petunjuk Teknis BOS serta peningkatan penyediaan sarana dan prasarana sekolah sesuai kebutuhan dan skala prioritas. Untuk kegiatan pembinaan ketenagaan dan penyediaan sarana dan prasarana, sangat bergantung atas kondisi atau keadaan masing-masing SDN sebab kedua hak tersebut cenderung besar perbedaannya untuk masing-masing SDN.
2. Tunjangan profesi (sertifikasi guru) membawa dampak pada optimalisasi kinerja Kepala Sekolah dan para tenaga pendidik pada SDN di Kecamatan Samarinda Ulu sebab perolehan tunjangan profesi bagi tenaga pendidik yang telah lulus sertifikasi atau telah bersertifikat, akan mampu melepaskan tenaga pendidik dari beban ekonomi yang sebelumnya dirasakan. Dengan peningkatan penghasilan atas profesinya sebagai guru profesional, maka kinerja tenaga pendidik diharapkan pula dapat mengalami peningkatan yang sama atau seimbang sebagaimana keadaan perekonomian tenaga pendidik yang mengalami perubahan atas kebijakan sertifikasi guru tersebut. Sebanyak 68,62% tenaga pendidik pada SDN di wilayah Kecamatan Samarinda Ulu telah bersertifikasi dan memperoleh tunjangan profesi, sehingga upaya peningkatan mutu pendidikan pada SDN di wilayah Kecamatan Samarinda Ulu melalui kebijakan sertifikasi masih perlu ditingkatkan secara lebih optimal.
3. Faktor pendukung optimalisasi kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Samarinda Ulu antara lain sarana dan prasarana yang memadai, tenaga pendidik yang potensial dan memiliki disiplin tinggi, partisipasi yang baik dari Komite Sekolah dan orangtua murid dalam kegiatan koordinasi, tenaga kependidikan yang mendukung, serta keuangan yang memadai. Sementara faktor penghambat optimalisasi kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Samarinda Ulu antara lain meliputi keterbatasan ruang kelas pada beberapa SDN, tenaga pendidik yang masih belum mampu mengoptimalkan kemampuan mengajarnya, pergantian kurikulum serta keterbatasan dana.

### **Saran-saran**

Berkaitan dengan kesimpulan, saran sebagai masukan bagi SDN di Kecamatan Samarinda Ulu dan bagi Dinas Pendidikan Kota Samarinda :

1. Pimpinan Dinas Pendidikan Kota Samarinda hendaknya melakukan *monitoring* dan evaluasi terhadap para tenaga pendidik yang telah lulus sertifikasi dalam rangka melakukan kontrol atas perkembangan profesi tenaga pendidik setelah memperoleh 'pengakuan' atas profesionalismenya dalam menyelenggarakan pendidikan bagi anak bangsa.

2. Pimpinan Dinas Pendidikan Kota Samarinda hendaknya mempertimbangkan kembali mekanisme pendataan stimulan sertifikasi tiap triwulan yang masih mewajibkan peserta untuk mengumpulkan dokumen yang sama secara berulang-ulang atas pertimbangan efisiensi waktu dan manajemen kearsipan proses sertifikasi guru.
3. Pimpinan Dinas Pendidikan Kota Samarinda hendaknya mempertimbangkan alternatif teknik pembayaran tunjangan profesi bagi tenaga pendidik yang telah bersertifikasi melalui mekanisme perwakilan untuk masing-masing sekolah atas pertimbangan efisiensi waktu, tenaga dan reformasi birokrasi melalui pemangkasan alur kegiatan.
4. Kepala SDN di wilayah Kecamatan Samarinda Ulu hendaknya perlu lebih mengoptimalkan pembinaan ketenagaan terutama bagi para tenaga pendidik agar mampu lulus dari proses sertifikasi, mengingat untuk SDN di wilayah Kecamatan Samarinda Ulu, tenaga pendidik yang telah bersertifikat baru mencapai 68,62%.
5. Kepala SDN di wilayah Kecamatan Samarinda Ulu yang masih menemui hambatan mengenai pelaksanaan pertanggungjawaban penggunaan keuangan dalam pengelolaan keuangan hendaknya perlu mengusulkan kepada Dinas Pendidikan Kota Samarinda agar menempatkan sumberdaya yang ahli di bidang keuangan pada SDN tersebut sehingga mampu menemukan jawaban atas permasalahan yang dihadapi.
6. Para pengawas sekolah yang diberikan kewenangan untuk melakukan supervisi atau penilaian terhadap kinerja Kepala Sekolah oleh Dinas Pendidikan Kota Samarinda, hendaknya segera menyerahkan laporan hasil penilaian agar kinerja Kepala SDN di Kecamatan Samarinda Ulu dan wilayah lainnya dapat diketahui hasil pengukurannya sebagai sumber informasi dan bahan pengambilan keputusan berkenaan dengan upaya peningkatan kualitas pendidikan dasar di Kota Samarinda.

### **Daftar Pustaka**

- Anonim. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah*. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta.
- Fajar, Arnie. 2006. *Peranan Sertifikasi Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Dalam Makalah Seminar Nasional Sosialisasi Sertifikasi Guru dalam Memaknai Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005. Dinas Pendidikan Jawa Barat. Bandung.
- Mahsum, Mohamad. 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT SUN. Jakarta.
- Samami, Muclas dkk. 2006. *Mengenai Sertifikasi Guru di Indonesia*. SIC. Surabaya.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Cetakan Pertama. Fokusmedia. Bandung.
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Yamin, Martinis. 2013. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. Referensi. Jakarta.