



## **PENGARUH KEBIJAKAN TUNJANGAN PERBAIKAN PENGASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA DAN PROFESIONALISME GURU HONORER KABUPATEN KLATEN**

**Itok Dwi Kurniawan**

Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta

Email: [Itokdwikurniawan@staff.uns.ac.id](mailto:Itokdwikurniawan@staff.uns.ac.id)

Received: Jan 17, 2022, Accepted: Mach 25, 2022 /Published: April 30, 2022

DOI: <https://doi.org/10.31764/jmk.v13i1.7279>

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the salary allowance policy as a form of appreciation for the hard work of the teachers. In this case, honorary employees, who have provided learning and carry out their responsibilities as teachers. The salary contribution will improve the performance and professionalism of honorary teachers in the teaching and learning process in the classroom. Teacher performance and professionalism is very important and needs to be considered in the development of human resources, because the success of an education cannot be separated from quality human resources. The population of this study were honorary teachers in Klaten Regency who were selected as honorary teachers with salaries obtained from committee assistance and school administration. The research method used is survey research. Data collection is done by using a questionnaire that has been tested. The results of the study indicate that there is a positive and significant influence between the policy of improving allowances for improving employee earnings on the performance and professionalism of teachers. For this reason, it is necessary to have a policy to improve teacher performance and professionalism, to increase the policy for improving employee morale allowances (TPP) in Klaten Regency, Central Java.*

**Keywords: Salary; Incentive; Performance and Professionalism.**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebijakan tunjangan pemberian gaji merupakan bentuk penghargaan atas kerja keras para guru. Dalam hal ini pegawai honorer, yang telah memberikan pembelajaran dan menjalankan tanggung jawab sebagai guru. Sumbangan gaji tersebut akan meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru honorer dalam proses belajar mengajar di kelas. Kinerja dan profesionalisme guru merupakan hal yang sangat penting dan hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia, karena keberhasilan suatu pendidikan tidak terlepas dari pada sumber daya manusia yang berkualitas. Populasi penelitian ini adalah guru honorer di Kabupaten Klaten yang terpilih sebagai guru honorer dengan gaji yang

diperoleh dari bantuan komite dan administrasi sekolah. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survei. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan pegawai terhadap kinerja dan profesionalisme guru. Untuk itu perlu adanya kebijakan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru, meningkatkan kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan pegawai (TPP) di Kabupaten Klaten Jawa Tengah.

**Kata kunci: Gaji; Insentif; Kinerja dan Profesionalisme.**

## **PENDAHULUAN**

Kualitas pendidikan merupakan salah satu indikator maju atau tidaknya suatu negara. Definisi umum pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari generasi ke generasi melalui pelatihan, pengajaran, dan penelitian. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Mahatma Gandhi<sup>1</sup> bahwa pendidikan penting bagi laki-laki dan perempuan sebagai sumber keseimbangan perkembangan kepribadian manusia. Memanusiakan manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan. Pendidikan bertujuan untuk membina dan mengembangkan kepribadian jasmani dan rohani dengan tujuan agar bakat yang ada semakin berdaya saing di era globalisasi yang semakin canggih saat ini. Dari pengertian tersebut, pendidikan mengambil bentuk pelatihan dan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pendidikan harus ada interaksi antara mereka yang memiliki pengetahuan lebih ilmiah dan mereka yang membutuhkan pengetahuan.

Sistem ini terjadi di sektor formal di lembaga pendidikan dimana kegiatan pembelajaran dilakukan oleh siswa dan pengajaran dilakukan oleh guru<sup>22</sup> mengemukakan bahwa ada empat kelompok status guru di sekolah, yaitu pegawai negeri sipil yang bertugas di sekolah negeri (Guru

---

<sup>1</sup> Rani, G. (2010). Changing landscape of higher education in India: The case of

<sup>2</sup> Darmaningtyas (dalam Ahmad, n.d.)

*Itok Dwi Kurniawan | Pengaruh Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja ...*

Negeri), guru PNS yang bekerja di sekolah swasta (Guru DPK), guru tetap di sekolah swasta (GTY), pengajar pengganti bagi guru yang sedang cuti dan berprestasi di sekolah umum (Guru Bakti), serta guru honorer peserta baik di sekolah swasta maupun guru sekolah negeri, yang sering disebut dengan guru honorer (GTT).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2005,<sup>3</sup> Pasal 1 (1) mengatur bahwa guru termasuk guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan guru yang bukan pegawai negeri disebut guru honorer. Guru berstatus pegawai negeri sipil adalah guru yang digaji tetap oleh pemerintah, guru yang berstatus minimal calon pegawai negeri sipil dan telah ditugaskan pada sekolah tertentu sebagai lembaga induk. Guru honorer adalah orang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat pemerintah lainnya untuk melakukan tugas tertentu atau yang penghasilannya termasuk dalam anggaran atau anggaran pendapatan dan belanja negara, dan pendapatan daerah. Dalam sistem pembelajaran di dunia pendidikan terutama pendidikan di Indonesia tidak terlepas dari peran guru honorer ataupun guru yang berstatus pegawai negeri sipil.

Tugas guru honorer sama seperti guru berstatus pegawai negeri sipil melaksanakan pembelajaran di sekolah. Hal yang sudah tidak asing bagi masyarakat jika kehadiran guru honorer hanya dipandang sebelah mata di instansi sekolah. Namun, pada kenyataannya guru honorer sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran di dalam pendidikan Indonesia. Gaji guru honorer diberikan dari komite sekolah dan manajemen sekolah. Seorang guru honorer juga menjalankan sistem pembelajaran untuk membuat RPP, Silabus, dan program kerja yang ada di sekolah.<sup>4</sup> Guru merupakan profesi yang banyak mengandung tuntutan dan tanggung

---

<sup>3</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2005. Diakses 3 November 2015. Dari <http://www.bpkb.go.id/unit/hukum/pp/2005/049-05.pdf>

<sup>4</sup> Pangestyti Tirta, Wulandari Ratna, Jannah Enggal, S.F. (2012). No Title. 2(4).

jawab, bahkan bagi guru yang berstatus “honorar”, peran guru honorar tidak dapat dikesampingkan karena pada kenyataannya peran guru honorar adalah mencerdaskan anak bangsa, namun disisi lain dari segi pendapatan guru honorar masih tergolong minim. Kesejahteraan guru dengan salah satunya pemberian gaji, hal tersebut sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru.

Masalah kinerja merupakan indikasi bahwa berbagai upaya telah dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Kepentingan pemerintah di bidang pendidikan sudah disosialisasikan, dan anggaran pendidikan 20% sudah terealisasi. Oleh karena itu, kinerja guru akan menarik perhatian siswa dan semua pihak. Guru harus benar-benar berkompeten di bidangnya dan guru juga harus mampu memberikan pendidikan secara maksimal. Dalam pengertian umum kinerja dapat dikatakan sebagai prestasi hasil dari sebuah pekerjaan dan kontribusi seseorang terhadap bidang keahlian.<sup>5</sup> Kinerja sumber daya manusia adalah istilah yang berasal dari prestasi kerja atau aktual. Menurut<sup>6</sup>, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kondisi atau peluang yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Hasibuan<sup>7</sup> gaji merupakan imbalan atas jasa-jasa yang dibayarkan kepada pegawai tetap secara berkala dan adanya suatu jaminan yang jelas. Dengan kata lain, gaji tetap dibayarkan meskipun pegawai tersebut tidak masuk kerja.

Menurut<sup>8</sup>, gaji adalah uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasanya dan berikan setiap bulan. Tulus<sup>9</sup> “Gaji adalah jumlah uang yang

---

<sup>5</sup> Mangkunegara (dalam Hia Damria, Harlen Togu, 2021)

<sup>6</sup> Edison, E, anwar Y, Komariyah Imas. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-2 Bandung. Alfabeta

<sup>7</sup> Hia Damria, Harlen Togu, P. A. (2021). *Pada Pt . Original Bird Nest Medan*. 5(3)

<sup>8</sup> Mangkunegara (dalam Hia Damria, Harlen Togu, 2021)

<sup>9</sup> Merdja, J., & Seto, S. (2020). Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Motivasi Kerja dan Profesionalisme Guru Honor. *Pedagogika*, 11(1), 42-48. <https://doi.org/10.37411/pedagogika.v11i1.99>

*Itok Dwi Kurniawan | Pengaruh Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja...*

diterima pegawai dan staf administrasi sebagai upah atas sumbangan jasa yang diberikan dalam satu bulannya.” Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas sumbangan jasa untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme.

Untuk mencapai hasil kerja yang baik dan selaras dengan tujuan organisasi, setiap pimpinan organisasi atau kepala sekolah dapat dipastikan adanya peraturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat agar semua guru menjalankan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan akan meningkatkan kinerja serta profesionalisme. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Kinerja guru di sekolah memegang peranan penting dalam mencapai tujuan visi dan misi sekolah. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam mendefinisikan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Dengan prestasi yang tinggi, guru yang bersangkutan akan berusaha melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan optimis dan tekun, berusaha mengatasi segala hambatan dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Sutrisno<sup>10</sup> berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas waktu kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu tingkat pencapaian kualitas dan kuantitas dalam suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab. Dalam hal ini sudah sepantasnya guru memiliki kinerja yang baik sesuai tujuan pendidikan dan tanggung jawab seorang guru adalah

---

<sup>10</sup>Ariani, M.A. (2018). Kepemimpinan, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Memengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. SUMRE1CON DI KOTA BALIPAPAN. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(1), 32-44.  
<https://doi.org/10.36277//geoekonomi.v9i1.18>

mendidik peserta didik. Tidak terlepas dari kinerja, guru juga harus memiliki profesionalisme dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Profesionalisme berasal dari kata *professional* yang berarti kedudukan atau pekerjaan seseorang. Profesional adalah orang yang dapat melaksanakan tugasnya dengan benar dan bertanggung jawab. Standar profesionalisasi guru meliputi kemampuan menguasai bahan ajar, mengelola mata pelajaran, dan terbiasa dengan kondisi kelas dan sekolah, termasuk siswa dan guru. Untuk seorang guru profesional, harus memiliki kriteria positif tertentu.

Gilbert H. Hunt<sup>11</sup> menyatakan bahwa seorang guru yang baik harus memenuhi tujuh kriteria: (1) karakter positif dalam orientasi siswa, (2) pengetahuan yang memadai tentang mata pelajaran yang direkomendasikan, (3) mampu menyampaikan materi yang lengkap, (4) mampu menguasai metode pembelajaran, (5) mampu memberikan harapan yang nyata kepada siswa, (6) mampu memenuhi kebutuhan siswa, (7) mampu mengelola kelas secara kompeten.

Profesionalisme guru harus memiliki kemampuan yang mendalam untuk mencapai pembelajaran yang efektif untuk mengembangkan suatu pendidikan.<sup>12</sup> Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa tugas guru tidaklah mudah seorang guru harus memiliki kemampuan dan keterampilan bersifat profesional.<sup>13</sup> Bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak terlepas dari kualitas seorang pendidik yang mengajar.

---

<sup>11</sup> Merdja, J., & Seto, S. (2020). Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Motivasi Kerja dan Profesionalisme Guru Honor. *Pedagogika*, 11(1), 42-48. <https://doi.org/10.37411/pedagogika.v11i1.99>

<sup>12</sup> Maya Yuniarti and Lambung Mangkurat Banjarmasin, "PERANAN GURU SERTA TANTANGAN PROFESIONALISME" 1, no. 2 (2021): 27-30.

<sup>13</sup> Yuniarti, M., & Banjarmasin, L. M. (2021). Peranan Guru Serta Tantangan Profesionalisme. 1(2), 27-30

Menurut National Education Association (NEA)<sup>14</sup>, persyaratan seorang guru sebagai profesi terpenuhi karena memiliki kriteria jabatan yang berkaitan dengan aktivitas intelektual, jabatan sejumlah pengetahuan tertentu, dan memerlukan persiapan profesional yang lama.<sup>15</sup> Guru harus memiliki keterampilan utama, yaitu kompetensi profesional, kapasitas pedagogik, kompetensi sosial, dan kapasitas kepribadian. Keempat keterampilan dasar tersebut berjalan beriringan sehingga seorang guru hanya dapat menguasai salah satunya saja karena seorang guru dapat disebut profesional jika keempat keterampilan utama tersebut ada semua.<sup>16</sup>

Produktivitas guru berstatus honorer dan berstatus pegawai negeri sipil di Kabupaten Klaten masih perlu ditingkatkan agar sistem pendidikan dan peserta didik lebih dapat mengembangkan potensi dalam diri. Pemberian gaji merupakan salah satu jenis dorongan ekstrinsik karena dari kondisi yang berada di luar individu.<sup>17</sup> mengatakan bahwa Insentif sebagai sarana motivasi untuk mendorong guru bekerja dengan produktivitas yang optimal, yaitu memiliki penghasilan tambahan selain upah yang telah ditetapkan. <sup>18</sup> Gaji guru honorer hanya mendapatkan dari gaji pokok sedangkan guru berstatus pegawai negeri sipil mendapatkan gaji pokok disertakan dengan tunjangan-tunjangan yang lainnya. Hal tersebut merupakan kesenjangan yang harus diperhatikan

---

<sup>14</sup> National Education Association (NEA). (2010). Preparing 21st Century students for a global society: An Educator's Guide to the 'Four Cs

<sup>15</sup> Widyana Kartika Putri and Universitas Lambung Mangkurat, "Profesi Guru Dan Kompetensi Yang Harus Dimiliki" 1, no. 2 (2021): 1-5.

<sup>16</sup> Putri, W. K., & Mangkurat, U. L. (2021). Profesi guru dan kompetensi yang harus dimiliki. 1(2), 1-5

<sup>17</sup> Samra Syamsi and Muh Haerdiansyah Syahnur, "Pengaruh Gaji , Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar" (n.d.): 98-103.

<sup>18</sup> Syamsi, S., & Syahnur, M. H. (n.d.). Pengaruh Gaji , Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. 98-103

pemerintah agar kesejahteraan guru berstatus honorer setara dengan guru berstatus pegawai negeri sipil.

Beberapa fenomena yang menunjukkan semangat kinerja yang rendah, ditunjukkan dengan perilaku guru honorer yang kurang baik seperti santai disaat jam mengajar, tidak menghargai waktu, kurangnya antusias dalam bekerja, sering mengeluh terhadap tunjangan yang sangat berbeda dengan guru berstatus pegawai negeri sipil dan kurangnya disiplin dalam kewajiban untuk mengajar. Fenomena lain yang terjadi bahwa kesejahteraan guru di bidang ini masih menjadi perhatian. Masih ada guru yang mencari penghasilan tambahan, di luar jam kerja, gaji dan insentif (keuangan). Dalam hal ini guru honorer menghadapi banyak masalah, antara lain status yang tidak jelas, tingkat tunjangan dan kualitas yang rendah.

Status guru honorer dianggap rancu karena tidak memiliki SK atau biasa disebut dengan SK mengajar serta jaminan hari tua. Masalah kedua, tunjangan guru honorer masih rendah, guru honorer tidak memiliki tunjangan yang jelas, misalnya gaji yang dimiliki relatif rendah dan tidak memenuhi kebutuhan hidup guru, bahkan untuk menutupi biaya sekolah. Masalah ketiga adalah tentang kualitas tenaga pengajar, rekrutmen guru honorer hanya memanfaatkan mereka yang sedang mencari pekerjaan tanpa proses atau status yang jelas, yang berujung pada rekrutmen guru dengan resiko tinggi, diragukan dan kualitasnya kurang memadai. Langkah untuk mengembangkan potensi dan kualitas guru. Dapat disimpulkan bahwa salah satu permasalahan dunia pendidikan adalah ketidakadilan dalam dunia kerja bagi guru honorer. Perbandingan lain yang lebih relevan antara guru honorer dan guru berstatus pegawai



negeri sipil, yang tanggung jawab dan beban kerjanya relatif sama, menunjukkan disparitas pendapatan yang timpang<sup>19</sup>.

Pemberian gaji yang sepadan akan sangat mendorong guru dalam mengajar dan akan tetap profesional. Akan tetapi pada kenyataannya gaji tidak sesuai dengan koefisien pekerjaan guru honorer itu sendiri. Hal ini membuat kinerja dan profesionalisme guru sangat rendah karena gaji guru honorer relatif rendah. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja dan Profesionalisme Guru Berstatus Honorer Dengan Guru Berstatus PNS".

## **METODOLOGI**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah guru SMA berstatus honorer di Kabupaten Klaten. Guru honorer dimaksud adalah guru yang mendapatkan gaji sesuai dengan alokasi waktu berapa jam guru honorer tersebut melaksanakan proses pembelajaran didalam kelas. Seringkali mereka dibayar secara sukarela, dan bahkan di bawah upah minimum resmi. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah 100 guru SMA yang berstatus honorer. Penelitian ini menggunakan Teknik Sampling (*purpose sampling*). Kemudian mendapatkan sampel 30 responden. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja dan profesionalisme guru honorer di Kabupaten Klaten. Dilihat dari tujuan penelitian, maka penelitian ini tergolong dalam survei yang bersifat korelasional. Penelitian Survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, dan data yang dipelajari adalah sampel data yang diambil dari populasi, untuk menemukan peristiwa relatif, distribusi, dan hubungan antara variabel. Jenis data yang dikumpulkan

---

<sup>19</sup> Fauzan, G. A. (2021). Guru Honorer dalam Lingkaran Ketidakadilan. *04* (01), 197-208

dan dianalisis untuk menguji hipotesis adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Selain itu, data sekunder juga dikumpulkan sebagai data pendukung primer atau pelengkap.

1. Instrumen dan Teknik :

Instrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Kuesioner atau daftar pertanyaan, digunakan untuk mengumpulkan data primer. Kuesioner disusun sebagai kuesioner terstruktur dengan menggunakan ukuran dari skala ordinal atau skala yang dikelompokkan ke dalam 5 (lima) kategori tingkatan
- Observasi yaitu, membuat pengamatan langsung dari fenomena yang terkait dengan variabel yang diamati untuk untuk mendapatkan gambaran empiris tentang objek penelitian. Data yang didapatkan dari teknik observasi ini merupakan pelengkap data kuesioner dan wawancara.

2. Teknik analisis data

Setelah data terkumpul dengan lengkap, maka tahap berikutnya adalah menganalisis data. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja dan profesionalisme guru honorer menggunakan teknik analisis uji-t (*Paired Samples T Test*), dengan bantuan program aplikasi SPSS Statistics.

a) Analisis statistik deskriptif, digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan untuk variabel kebijakan TPP, dan untuk mengetahui kinerja dan profesionalisme. Analisis deskriptif ini disajikan sebagai tabel frekuensi dan persentase.

$$p = \frac{fi}{n} \times 100\%$$

b) Analisis statistik inferensial atau parametrik yang digunakan ialah analisis regresi dan korelasi sederhana:

- Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pola hubungan pengaruh dari variabel kebijakan TPP (variabel X) terdapat variabel kinerja dan profesionalisme guru berstatus honorer
- (Variabel Y). Jika berpengaruh dinyatakan dengan persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + Bx$$

- Analisis Korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja dan profesionalisme guru honorer.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Guru honorer merupakan guru yang mendapatkan gaji sesuai dengan alokasi waktu berapa jam guru honorer tersebut melaksanakan proses pembelajaran didalam kelas. Seringkali mereka dibayar secara sukarela, dan bahkan di bawah upah minimum resmi. Secara visual, mereka tidak berbeda jauh dengan pensiunan guru, bahkan mengenakan seragam PNS seperti guru yang sudah habis masa jabatannya. Kinerja dan profesionalisme guru yang stagnan pada akhirnya mempengaruhi kualitas pendidikan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan laporan *World Education Ranking* yang diterbitkan oleh *Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)*. Organisasi yang mengukur kualitas pendidikan negara-negara di dunia ini menempatkan Indonesia di peringkat 69 dari 76 negara yang disurvei.

Guru merupakan aset terpenting suatu instansi sekolah untuk mencapai suatu tujuan pendidikan. Oleh karena itu, sudah seharusnya instansi sekolah berusaha meningkatkan kualitas guru dengan berbagai strategi. Hal terpenting yang harus dimiliki seorang guru adalah gaji pekerja.<sup>20</sup> Bonus gaji adalah salah satu imbalan eksternal yang dapat diterima orang dalam kegiatan profesional. Berdasarkan hasil penelitian di atas, gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan profesionalisme guru. Pemerintah Kabupaten Klaten sudah seharusnya memperhatikan kesejahteraan guru honorer.<sup>21</sup> Respon terhadap variable tunjangan perbaikan penghasilan dapat dilihat pada table 1.

---

<sup>20</sup> Syamsi and Syahnur, "Pengaruh Gaji , Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar."

<sup>21</sup> Syamsi, S., & Syahnur, M. H. (n.d.). Pengaruh Gaji , Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. 98-103

**Tabel 1.**  
**Hasil Pengisian Kuersioner Responden Terhadap Variabel Tunjangan Perbaikan Penghasilan**

No	Dimensi	Indikator	No. Item	Rata-rata	Penafsiran
1.	Gaji Finansial	Gaji	1, 2, 3, 4, 5, 6	2.44	Efektif
		Tunjangan Perbaikan Penghasilan	7, 8, 9	2.33	Efektif
	Rata-rata Dimensi			2.285	Efektif
2.	Gaji Non Finansial	Profesionalisme	10, 11, 12, 13	2.21	Kurang Efektif
		Kinerja	14, 15, 16, 17	2.35	Kurang Efektif
		Sarana dan prasarana	18,19,20,21	2.24	Kurang Efektif
	Rata-rata Dimensi			2.267	Kurang Efektif
<b>Rata-rata Variabel</b>				<b>2.274</b>	<b>Kurang Efektif</b>

*Sumber data: Diolah*

**Tabel 2.**  
**Nilai Penilaian**

Rentang Rata-rata	Inter pretasi
1,00 - 1,66	Tidak Efektif
1,67 - 2,33	Kurang Efektif
2,34 - 3,00	Efektif
➤ 3,67	Sangat efektif

*Sumber data: Diolah*

Dapat diketahui bahwa pemberian gaji dalam kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan pegawai (TPP) sangat berpengaruh terhadap kinerja dan profesionalisme guru honorer. Hal ini sesuai dengan penelitian Lika Dora yang menunjukkan bahwa insentif gaji sedikit banyak mempengaruhi kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penatagunaan Lahan Kota Bogor Lira Dora<sup>22,23</sup>. Analisis korelasi sederhana (korelasi product moment) digunakan untuk menentukan korelasi dan pengaruh variabel kebijakan TPP (variabel X) terhadap variabel kinerja dan

<sup>22</sup> (dalam Syamsi & Syahnur, n.d.)

<sup>23</sup> Lira Dora. (2016). Gaya Kepemimpinan, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kasus Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor. Jurnal Managemen, Vol.9

*Itok Dwi Kurniawan | Pengaruh Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja...*

profesionalisme guru honorer dan. Hasil penelitian yang diperoleh didasarkan pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa secara umum kinerja dan profesionalisme guru honorer dapat menunjukkan tingkat kinerja dan profesionalisme guru honorer kurang baik.

Hasil analisis regresi linier dan analisis korelasi sederhana (*korelasi product moment*) sebagaimana disajikan di atas menunjukkan bahwa kebijakan untuk meningkatkan pendapatan dilaksanakan oleh pemerintah Klaten, khususnya dapat memberikan pendapatan tambahan dan kesejahteraan untuk guru honorer di Kabupaten Klaten, memiliki dampak positif dan berkorelasi dengan kinerja dan profesionalisme guru berstatus honorer. Artinya Kebijakan Tunjangan Perbaikan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) bahwa kompensasi atau insentif dapat meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru berstatus honorer. Memberian gaji dan tunjangan dan sistem insentif secara umum memiliki dampak besar, dan berdampak pada kinerja dan profesionalisme guru berstatus honorer. Kemudian kenaikan kesejahteraan gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya dapat menjadi pendorong kinerja dan profesionalisme guru berstatus honorer jika dijalankan secara efektif.

**Tabel 3.**  
**Hasil Regresi Linier**

Variabel Independen	Koef.Regresi	t <sub>hitung</sub>	p
Konstantas	1,000		
Taunjangan Perbaikan Penghasilan Pegawai (X1)	8,096	0,961	0,000
Variabel Dependen : Kinerja dan Profesionalisme			
R	= 0,922		
R <sup>2</sup>	= 76,7%		
F <sub>hitung</sub>	= 58,616		
P	= 0000		

*Sumber Data: Diolah*

Sebagaimana dinyatakan di atas hasil analisis regresi linier diperoleh persamaan regresi linier dimana membentuk hubungan fungsional antara kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan pegawai untuk meningkatkan (variable X) terhadap kinerja dan profesionalisme guru berstatus honorer (variable Y), yaitu  $Y = 8,096 + 0,961 X$ . Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa adanya pengaruh kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja dan profesionalisme guru honorer dengan rasio 1:0,961; artinya adanya perubahan (peningkatan) pada kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja dan profesionalisme guru honorer ditunjukkan pada tunjangan perbaikan penghasilan pegawai sebesar 1 skala menyebabkan peningkatan kinerja dan profesionalisme kerja sebesar 0,961 skala. Pengaruh kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja dan profesionalisme guru berstatus honorer sangat signifikan. Hal tersebut ditunjukkan hasil regresi dengan Uji-F dimana  $F_{hitung} = 58,616$  berada pada taraf signifikan 0,000.

Analisis korelasi product moment menunjukkan bahwa kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan pegawai (TPP) mempunyai korelasi pengaruh positif terhadap kinerja dan profesionalisme guru berstatus honorer. Ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) yaitu 0,922 dan nilai koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 76,7 %. Nilai koefisien mendekati angka maksimal (1,000), menunjukkan bahwa kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan pegawai (TPP) sangat memiliki signifikansi yang tinggi. Sedangkan dari 22,3 sisanya ditentukan oleh atau faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian ini. Oleh karena itu, pemerintah Kabupaten Klaten harus mempertahankan dan terus meningkatkan kebijakan kompensasi atau insentifnya.

## **SIMPULAN**

Hasil analisis regresi linier dapat dibuktikan bahwa adanya pengaruh kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja dan profesionalisme guru honorer di Kabupaten Klaten. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebijakan perbaikan tunjangan penghasilan pegawai memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja dan profesionalisme guru honorer di Kabupaten Klaten. Hasil analisis korelasi *product moment* bahwa kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan pegawai kepada guru honorer memiliki korelasi yang signifikan terhadap kinerja dan profesionalisme guru honorer di Kabupaten Klaten. Hal tersebut memiliki daya pengaruh signifikan terhadap kinerja dan profesionalisme guru honorer di Kabupaten Klaten. Dengan kata lain, peningkatan kinerja dan profesionalisme guru honorer di Kabupaten Klaten disebabkan atau dipengaruhi oleh kebijakan tunjangan perbaikan penghasilan pegawai (TPP) bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Apandi, Idris. 2017. Guru Profesional Bukan Guru Abal - Abal. Yogyakarta : Deepublish
- Arifin & Barnawi. 2012. Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Darmaningtyas.(2015). Pendidikan yang memiskinkan (edisirevisi). Yogyakarta: Intrans Publishing
- Danim, Sudarwan.2010. *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru*. Bandung: CV.Alfabeta
- Edison, E, anwar Y, Komariyah Imas. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-2 Bandung. Alfabeta

*Itok Dwi Kurniawan | Pengaruh Kebijakan Tunjangan Perbaikan  
Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja ...*

- Fauzan, G. A. (2021). Guru Honorer dalam Lingkaran Ketidakadilan. *04(01)*, 197–208.
- Lira Dora. (2016). Gaya Kepemimpinan, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kasus Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor. *Jurnal Managemen*, Vol.9, No.
- Mangkunegara, P Anwar. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke- 11 Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masruri. A. 2014. Analisis Efektifitas Program Nasional pemberdayaan masyarakat mandiri perkotaan. Padang: Akademia Permata.
- Putri, W. K., & Mangkurat, U. L. (2021). *Profesi guru dan kompetensi yang harus dimiliki*. 1(2), 1–5.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tulus TH Tambunan. (2011). *Industrialisasi di Negara Sedang Berkembang Kasus Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ahmad, Masruri. "Realitas Guru Honorer Zaman Now" (n.d.).
- Ariani, Misna Ariani. "KEPEMIMPINAN, KOMITMEN, DAN BUDAYA ORGANISASI MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT.SUMRE1CON DI KOTA BALIKPAPAN." *Jurnal GeoEkonomi* 9, no. 1 (2018): 32–44.
- Fauzan, Gagan Aditya. "Guru Honorer Dalam Lingkaran Ketidakadilan" *04*, no. 01 (2021): 197–208.
- Hia Damria, Harlen Togu, Parhusip Arisman. "Pada Pt . Original Bird Nest Medan" *5*, no. 3 (2021).
- Hia Damria, Harlen Togu, Parhusip Arisman. "Pada Pt . Original Bird Nest Medan" *5*, no. 3 (2021).
- Merdja, Juwita, and Stefania Seto. "Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap



*Itok Dwi Kurniawan | Pengaruh Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja ...*

- Motivasi Kerja Dan Profesionalisme Guru Honor." *Pedagogika* 11, no. 1 (2020): 42-48.
- Pangestuti Tita, Wulandari Ratna, Jannah Enggal, Setiawan Farid. "No Title" 2, no. 4 (2021).
- Putri, Widyana Kartika, and Universitas Lambung Mangkurat. "Profesi Guru Dan Kompetensi Yang Harus Dimiliki" 1, no. 2 (2021): 1-5.
- Syamsi, Samra, and Muh Haerdiansyah Syahnur. "Pengaruh Gaji , Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar" (n.d.): 98-103.
- Yuniarti, Maya, and Lambung Mangkurat Banjarmasin. "PERANAN GURU SERTA TANTANGAN PROFESIONALISME" 1, no. 2 (2021): 27-30.
- Merdja, J., & Seto, S. (2020). Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Motivasi Kerja dan Profesionalisme Guru Honor. *Pedagogika*, 11(1), 42-48. <https://doi.org/10.37411/pedagogika.v11i1.99>
- National Education Association (NEA). (2010). Preparing 21st Century students for a global society: An Educator's Guide to the 'Four Cs.'
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2012). Students and Money Financial Literacy Skills for the 21st Century.
- Pangestuti Tirta, Wulandari Ratna, Jannah Enggal, S.F. (2021). *No Title*. 2(4)
- Rani, G. (2010). Changing landscape of higher education in India: The case of engineering education in Tamil Nadu. (Working Paper No. 36). doi:10.4016/9522.01
- Syamsi, S., & Syahnur, M. H. (n.d.). Pengaruh Gaji , Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. 98-103.
- Yuniarti, M., & Banjarmasin, L. M. (2021). Peranan Guru Serta Tantangan Profesionalisme. 1(2), 27-30.

*Itok Dwi Kurniawan | Pengaruh Kebijakan Tunjangan Perbaikan  
Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja ...*

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2005. Diakses 3 November 2015.

Dari <http://www.bpkb.go.id/unit/hukum/pp/2005/049-05.pdf>.