

EKSISTENSI PROFESI GURU DI TENGAH RENDAHNYA APRESIASI MASYARAKAT

Pirman Syah^{1*}, Muh. Taslim², Hasma³, Kartini Annisa
Arifuddin⁴, Umar Sulaiman⁵, Andi Achru⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

*Korespondensi: pirmansyah212002@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to explore the continued existence of the teaching profession amid the low level of public appreciation. Teachers play a crucial role in educating the nation, yet in reality, the recognition they receive often does not reflect the value of their contribution. The research uses a library research method by reviewing various literature, academic journals, scholarly articles, and policy documents related to the teaching profession, the challenges it faces, and public perceptions. The findings show that despite challenges such as low income, heavy workloads, and limited social recognition, teachers continue to carry out their responsibilities with dedication. Factors such as a strong sense of calling, moral responsibility, and their strategic role in education help sustain the relevance and existence of the profession. This study highlights the need to enhance appreciation and support for teachers as a concrete step toward improving the quality of education in Indonesia.

Keywords: teaching profession, existence, public appreciation, educational challenges, library research

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana eksistensi profesi guru tetap bertahan di tengah kondisi rendahnya apresiasi dari masyarakat. Guru memegang peranan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa penghargaan terhadap profesi ini seringkali tidak sebanding dengan kontribusi yang diberikan. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan dengan menelaah berbagai literatur, jurnal, artikel ilmiah, dan dokumen kebijakan yang membahas tentang profesi guru, tantangan yang dihadapi, serta persepsi masyarakat. Hasil kajian menunjukkan bahwa meskipun menghadapi tantangan seperti rendahnya

kesejahteraan, beban kerja tinggi, dan kurangnya pengakuan sosial, guru tetap menjalankan tugasnya dengan dedikasi. Faktor-faktor seperti panggilan jiwa, tanggung jawab moral, serta peran strategis dalam pendidikan menjadikan profesi guru tetap eksis dan relevan. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan apresiasi dan dukungan terhadap guru sebagai langkah nyata untuk memperkuat kualitas pendidikan di Indonesia.

Kata Kunci: profesi guru, eksistensi, apresiasi masyarakat, tantangan pendidikan, studi kepustakaan

PENDAHULUAN

Profesi guru merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia dan kemajuan suatu bangsa. Dalam berbagai literatur pendidikan, guru dijuluki sebagai “pahlawan tanpa tanda jasa” karena peran sentralnya dalam mencerdaskan kehidupan masyarakat. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan ilmu pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, moralitas, serta integritas peserta didik yang menjadi calon pemimpin masa depan. Namun, ironisnya, di tengah peran penting tersebut, penghargaan atau apresiasi masyarakat terhadap profesi guru sering kali berada pada tingkat yang rendah, baik secara material maupun non-material. (Laili & Pratiwi, 2024)

Fenomena rendahnya apresiasi masyarakat terhadap profesi guru tercermin dalam berbagai aspek kehidupan. Secara sosial, guru seringkali tidak diposisikan sejajar dengan profesi lain yang dinilai lebih “prestisius” secara ekonomi, seperti dokter, insinyur, atau pengacara. Hal ini menyebabkan citra profesi guru mengalami degradasi dalam pandangan publik. Secara ekonomi, banyak guru terutama di tingkat pendidikan dasar dan menengah, terutama mereka yang berstatus honorer, menerima upah yang jauh dari layak, tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab moral yang mereka emban. Dalam konteks ini, muncul pertanyaan penting: bagaimana eksistensi guru dapat tetap dipertahankan jika masyarakat sendiri belum mampu memberikan penghargaan yang sepadan terhadap profesi tersebut?

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru memiliki kedudukan sebagai tenaga profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Hal ini menegaskan bahwa guru merupakan profesi yang seharusnya memperoleh perlakuan profesional, termasuk penghargaan yang layak dari negara dan masyarakat. Namun dalam praktiknya, implementasi penghargaan tersebut masih jauh dari harapan. Banyak guru mengeluhkan beban kerja

administratif yang berat, kurangnya pelatihan profesional berkelanjutan, serta ketimpangan penghasilan antara guru negeri dan honorer. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan guru itu sendiri, tetapi juga pada mutu pendidikan secara keseluruhan.

Rendahnya apresiasi terhadap profesi guru juga berdampak pada minat generasi muda untuk menekuni dunia pendidikan. Dalam beberapa hasil survei nasional, profesi guru bukanlah pilihan utama bagi lulusan SMA atau mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa insentif moral maupun material yang melekat pada profesi ini belum cukup memikat bagi generasi penerus. Jika tren ini terus berlanjut, maka dalam jangka panjang bangsa Indonesia akan menghadapi krisis tenaga pendidik yang berdampak langsung terhadap kualitas pendidikan nasional (Dewantara, 2024).

Selain itu, di era transformasi digital dan globalisasi saat ini, tuntutan terhadap kualitas guru semakin kompleks. Guru dituntut untuk tidak hanya menguasai konten pembelajaran, tetapi juga mampu beradaptasi dengan teknologi informasi, menerapkan pendekatan pembelajaran aktif, serta menjadi fasilitator dan motivator dalam proses belajar mengajar. Di tengah tantangan tersebut, penghargaan dan dukungan terhadap guru justru tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Masyarakat masih sering menempatkan guru dalam posisi subordinat, bukan sebagai mitra utama dalam membentuk generasi yang cerdas, berakarakter, dan berdaya saing.

Tantangan lain yang memperburuk kondisi ini persepsi negatif terhadap guru yang terkadang disebarluaskan melalui media sosial atau pemberitaan. Kesalahan individu guru dalam praktik pembelajaran atau tindakan disiplin sering kali dibesar-besarkan dan digeneralisasi, sehingga memperburuk citra profesi guru secara keseluruhan. Hal ini memperlihatkan bahwa apresiasi masyarakat tidak hanya menyangkut penghargaan dalam bentuk gaji atau fasilitas, tetapi juga berkaitan dengan penghormatan terhadap martabat dan profesionalitas guru dalam kehidupan sosial.

Karena itu, penting dilakukan kajian ilmiah mengenai bagaimana eksistensi profesi guru dipertahankan dan diperjuangkan di tengah kondisi apresiasi masyarakat yang rendah. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memotret kondisi sosial-profesional guru saat ini, tetapi juga untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab rendahnya apresiasi, serta merumuskan strategi penguatan profesi guru secara menyeluruh. Diharapkan dari hasil kajian ini akan muncul rekomendasi kebijakan, baik dari sisi pemerintah, lembaga pendidikan, maupun masyarakat luas dalam membangun budaya penghargaan yang konstruktif terhadap profesi guru.

Dengan memperkuat eksistensi profesi guru melalui apresiasi yang layak, baik dalam bentuk pengakuan sosial, peningkatan kesejahteraan,

maupun penghormatan terhadap peran strategis guru, maka kita tidak hanya membela kepentingan guru semata, tetapi juga menegakkan fondasi pendidikan nasional yang kokoh. Guru yang dihargai akan menjadi agen perubahan yang kuat, mampu mencetak generasi unggul yang siap menghadapi tantangan zaman. Sebaliknya, guru yang terpinggirkan akan menghasilkan sistem pendidikan yang lemah, tidak kompetitif, dan kehilangan arah.

Dengan latar belakang tersebut, peneliti merasa perlu untuk mengangkat isu ini secara mendalam dalam kerangka kajian ilmiah, agar eksistensi guru sebagai profesi yang mulia dan strategis tidak hanya dihargai secara retorik, tetapi juga dibuktikan dalam tindakan nyata oleh seluruh elemen bangsa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode studi kepustakaan (*library research*). Cara ini dipilih karena penulis ingin menggali berbagai informasi dan pengetahuan dari buku, artikel, jurnal, dan sumber bacaan lainnya yang sudah ada sebelumnya (Adlini et al., 2022). Dengan membaca dan menelaah berbagai sumber tersebut, penulis dapat memahami dan membandingkan berbagai pandangan serta hasil penelitian yang berkaitan dengan konsep dasar evaluasi program.

Langkah pertama yang dilakukan yaitu mengumpulkan buku, jurnal, dan artikel yang membahas tentang evaluasi program, baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Sumber-sumber bacaan tersebut kemudian dipilih dan dipilah berdasarkan kesesuaian dengan topik penelitian. Penulis berusaha mencari sumber terbaru dan relevan agar informasi yang didapat benar-benar akurat dan dapat dipercaya (Susanto et al., 2024).

Setelah bahan-bahan terkumpul, penulis membaca dan mencatat bagian-bagian penting yang berhubungan dengan prinsip-prinsip dan ciri-ciri evaluasi pembelajaran. Semua informasi yang ditemukan dari berbagai sumber kemudian dibandingkan dan dianalisis untuk menemukan persamaan, perbedaan, serta keunggulan masing-masing pendapat (Mulya et al., 2023).

Selain itu, penulis juga menyusun ringkasan dan kesimpulan dari informasi yang telah diperoleh. Hal ini dilakukan untuk memudahkan pembaca memahami hasil penelitian dan melihat gambaran umum tentang konsep dasar evaluasi program. Proses ini dilakukan secara teliti dan hati-hati agar hasil penelitian benar-benar sesuai dengan fakta yang ada.

Dengan cara ini, penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas dan mendalam tanpa harus melakukan percobaan atau pengumpulan data

langsung di lapangan. Semua hasil yang diperoleh merupakan hasil pemikiran dari para ahli dan peneliti sebelumnya yang sudah terbukti kebenarannya. Penelitian kepustakaan ini sangat cocok digunakan untuk membahas topik yang membutuhkan banyak referensi dan teori, seperti konsep dasar evaluasi program.

Melalui metode ini, penulis berharap dapat memberikan penjelasan yang mudah dipahami dan bermanfaat bagi pembaca, terutama bagi guru dan pihak sekolah yang ingin memperbaiki cara mengevaluasi program.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penghargaan dan Kesejahteraan

Sebagai tenaga profesional, guru memiliki hak yang sama untuk mendapatkan penghargaan dan kesejahteraan. Penghargaan diberikan kepada guru yang berprestasi, berprestasi luar biasa, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus. Penghargaan kepada guru dapat diberikan pada tingkat satuan pendidikan, desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, dan/atau internasional. Penghargaan itu beragam jenisnya, seperti satyalancana, tanda jasa, bintang jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam, jabatan fungsional, jabatan struktural, bintang jasa pendidikan, dan/atau bentuk penghargaan lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pada sisi lain, peraturan perundang-undangan mengamanatkan bahwa pemerintah kabupaten wajib menyediakan biaya pemakaman dan/atau biaya perjalanan untuk pemakaman guru yang gugur di daerah khusus. Guru yang gugur dalam melaksanakan pendidikan dan pembelajaran di daerah khusus, putra dan/atau putrinya berhak mendapatkan beasiswa sampai ke perguruan tinggi dari Pemerintah dan Pemerintah Daerah. Kesejahteraan guru menjadi perhatian khusus pemerintah, baik berupa gaji maupun penghasilan lainnya. Guru memiliki hak atas gaji dan penghasilan lainnya. Gaji adalah hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Di luar gaji pokok, guru pun berhak atas tunjangan yang melekat pada gaji (Suryadi, 2022).

Gaji pokok dan tunjangan yang melekat pada gaji guru yang diangkat oleh pemerintah dan pemerintah daerah diberikan oleh pemerintah dan pemerintah daerah sesuai dengan peraturan penggajian yang berlaku. Gaji pokok dan tunjangan yang melekat pada gaji guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberikan

berdasarkan perjanjian kerja dan/atau kesepakatan kerja bersama. Penghasilan adalah hak yang diterima oleh guru dalam bentuk finansial sebagai imbalan melaksanakan tugas keprofesian yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan martabat guru sebagai pendidik profesional. Ringkasnya, guru yang memenuhi persyaratan sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 14 Tahun 2005 dan PP No. 74 Tahun 2008, serta peraturan lain yang menjadi ikutannya, memiliki hak atas aneka tunjangan dan kesejahteraan lainnya. Tunjangan dan kesejahteraan dimaksud mencakup tunjangan profesi, tunjangan khusus, tunjangan fungsional, subsidi tunjangan fungsional, dan maslahat tambahan (Amanah et al., 2022).

Jenis-jenis Penghargaan dan Kesejahteraan Guru

Penghargaan Guru Berprestasi

Pemberian penghargaan kepada guru berprestasi dilakukan melalui proses pemilihan yang ketat secara berjenjang, mulai dari tingkat satuan pendidikan, kecamatan dan/atau kabupaten/kota, provinsi, maupun nasional. Pemilihan guru berprestasi dimaksudkan antara lain untuk mendorong motivasi, dedikasi, loyalitas dan profesionalisme guru, yang diharapkan akan berpengaruh positif pada kinerja dan prestasi kerjanya. Prestasi kerja tersebut akan terlihat dari kualitas lulusan satuan pendidikan sebagai SDM yang berkualitas, produktif, dan kompetitif. Pemerintah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk memberdayakan guru, terutama bagi mereka yang berprestasi. Seperti disebutkan di atas, Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 mengamanatkan bahwa "Guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan". Secara historis pemilihan guru berprestasi merupakan pengembangan dari pemberian predikat keteladanan kepada guru melalui pemilihan guru teladan yang berlangsung sejak tahun 1972 hingga tahun 1997. Selama kurun 1998-2001, pemilihan guru teladan dilaksanakan hanya sampai tingkat provinsi. Setelah dilakukan evaluasi dan mendapatkan masukan-masukan dari berbagai kalangan, baik guru maupun pengelola pendidikan tingkat kabupaten/kota/provinsi, maka pemilihan guru teladan diusulkan untuk ditingkatkan kualitasnya menjadi pemilihan guru berprestasi (Suryadi, 2022).

Frasa "guru berprestasi" bermakna "prestasi dan keteladanan" guru. Sebutan guru berprestasi mengandung makna sebagai guru unggul/mumpuni dilihat dari kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Guru berprestasi merupakan guru yang menghasilkan karya kreatif atau inovatif antara lain melalui: pembaruan (inovasi) dalam

pembelajaran atau bimbingan; penemuan teknologi tepat guna dalam bidang pendidikan; penulisan buku fiksi/nonfiksi di bidang pendidikan atau sastra Indonesia dan sastra daerah; penciptaan karya seni; atau karya atau prestasi di bidang olahraga. Mereka juga merupakan guru yang secara langsung membimbing peserta didik hingga mencapai prestasi di bidang intrakurikuler dan/atau ekstrakurikuler.

Pemilihan guru berprestasi dilaksanakan pertama kali pada tahun 2002. Penyelenggaraan pemilihan guru berprestasi dilakukan secara bertingkat, dimulai dari tingkat satuan pendidikan, kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, dan tingkat nasional. Secara umum pelaksanaan pemilihan guru berprestasi berjalan dengan lancar sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Melalui pemilihan guru berprestasi ini telah terpilih guru terbaik untuk jenjang Taman-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, dan Sekolah Menengah Atas, atau yang sederajat. Sistem penilaian untuk menentukan peringkat guru berprestasi dilakukan secara ketat, yaitu melalui uji tertulis, tes kepribadian, presentasi karya akademik, wawancara, dan penilaian portofolio. Guru yang mampu mencapai prestasi terbaik melalui beberapa jenis teknik penilaian inilah yang akan memperoleh predikat sebagai guru berprestasi tingkat nasional.

Penghargaan bagi Guru SD Berdedikasi di Daerah Khusus/Terpencil

Guru yang bertugas di daerah khusus mendapat perhatian serius dari pemerintah. Oleh karena itu, sejak beberapa tahun terakhir ini, pemberian penghargaan kepada mereka dilakukan secara rutin baik pada peringatan Hari Pendidikan Nasional maupun pada peringatan lainnya.

Tujuan penghargaan ini antara lain, *pertama*, mengangkat harkat dan martabat guru atas dedikasi, prestasi, dan pengabdian profesionalitasnya sebagai pendidik bangsa, dihormati dan dihargai oleh masyarakat, pemerintah dan seluruh lapisan masyarakat Indonesia. *Kedua*, memberikan motivasi pada guru untuk meningkatkan prestasi, pengabdian, loyalitas dan dedikasi serta darma baktinya pada bangsa dan negara melalui pelaksanaan kompetensinya secara profesional sesuai kualifikasi masing-masing (Marjuni, 2020).

Ketiga, meningkatkan kesetiaan dan loyalitas guru dalam melaksanakan pekerjaan/jabatannya sebagai sebuah profesi, meskipun bekerja di daerah terpencil atau terbelakang; daerah dengan kondisi masyarakat adat yang terpencil; daerah perbatasan dengan negara lain; daerah yang mengalami bencana alam; bencana sosial; atau daerah yang berada dalam keadaan darurat lain yang mengharuskan menjalani kehidupan secara prihatin. Pemberian penghargaan kepada guru yang bertugas di daerah khusus/terpencil bukanlah merupakan suatu kegiatan

yang bersifat seremoni belaka. Penghargaan ini secara selektif dan kompetitif diberikan kepada dua orang guru sekolah dasar (SD) daerah khusus dari seluruh provinsi di Indonesia (Marjuni, 2020).

Masing-masing Dinas Pendidikan Provinsi diminta dan diharuskan menyeleksi dan mengirimkan dua orang guru daerah khusus, terdiri dari satu laki-laki dan satu perempuan yang berdedikasi tinggi untuk diberi penghargaan, baik yang berstatus sebagai guru pegawai negeri sipil (guru PNS) maupun guru bukan PNS. Untuk dapat menerima penghargaan, guru SD berdedikasi yang bertugas di daerah khusus/terpencil harus memenuhi kriteria umum dan khusus. Kriteria umum dimaksud antara lain beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945; memiliki moralitas, kepribadian dan kelakuan yang terpuji; dapat dijadikan panutan oleh siswa, teman sejawat dan masyarakat sekitarnya; dan mencintai tugas dan tanggungjawabnya.

Kriteria khusus bagi guru SD daerah khusus untuk memperoleh penghargaan antara lain, *pertama*, dalam melaksanakan tugasnya senantiasa menunjukkan dedikasi luar biasa, pengabdian, kecakapan, kejujuran, dan kedisiplinan serta mempunyai komitmen yang tinggi dalam melaksanakan fungsi-fungsi profesionalnya dengan segala keterbatasan yang ada di daerah terpencil. *Kedua*, tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau tingkat berat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. *Ketiga*, melaksanakan tugas sebagai guru di daerah khusus/terpencil sekurang-kurangnya selama lima tahun secara terus menerus atau selama delapan tahun secara terputus-putus.

Keempat, berusia minimal 40 tahun dan belum pernah menerima penghargaan yang sejenis di tingkat nasional. *Kelima*, responsif terhadap persoalan-persoalan yang aktual dalam masyarakat. *Keenam*, dengan keahlian yang dimilikinya membantu dalam memecahkan masalah sosial sehingga usahanya berupa sumbangan langsung bagi penanggulangan masalah-masalah tersebut. *Ketujuh*, menunjukkan kepemimpinan dalam kepeloporan serta integritas kepribadiannya dalam mengamalkan keahliannya dalam masyarakat. *Kedelapan*, menyebarkan dan meneruskan ilmu dan keahlian yang dimilikinya kepada masyarakat dan menunjukkan hasil nyata berupa kemajuan dalam masyarakat.

Penghargaan bagi Guru PLB/PK Berdedikasi

Penghargaan bagi guru Pendidikan Luar Biasa/Pendidikan Khusus (PLB/PK) berdedikasi dilakukan sejak tahun 2004. Penghargaan ini diberikan kepada guru dengan maksud untuk mendorong motivasi, dedikasi, loyalitas dan profesionalisme guru PLB/PK, yang diharapkan akan berpengaruh positif pada kinerja dan prestasi kerjanya. Guru PLB/PK

berdedikasi adalah guru yang memiliki dedikasi dan kinerja melampaui target yang ditetapkan satuan Pendidikan Khusus mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional; dan/atau menghasilkan karya kreatif atau inovatif yang diakui baik pada tingkat daerah, nasional dan/atau internasional; dan/atau secara langsung membimbing peserta didik yang berkebutuhan khusus sehingga mencapai prestasi di bidang intrakurikuler dan/atau ekstrakurikuler.

Seleksi pemilihan guru berdedikasi tingkat nasional dilaksanakan di Jakarta. Mereka berasal dari seluruh provinsi di Indonesia. Pemilihan guru PLB/PK berdedikasi ini dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel. Pemberian penghargaan ini diharapkan dapat mendorong guru PLB/PK dalam meningkatkan kemampuan profesional yang diperlukan untuk membantu mempersiapkan SDM yang memiliki “kelainan” tertentu untuk siap menghadapi tantangan kehidupan masa depannya. Dalam penetapan calon guru PLB/PK yang berdedikasi untuk diberi penghargaan, kriteria dedikasi dan prestasi yang menonjol bersifat kualitatif. Kriteria tersebut dapat dijadikan acuan atau pertimbangan dasar, sehingga guru PLB/PK berdedikasi yang terpilih untuk menerima penghargaan benar-benar layak dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat (Kemdikbud, 2012).

Kriteria dedikasi dan prestasi dimaksud meliputi pelaksanaan tugas, hasil pelaksanaan tugas, dan sifat terpuji. Dimensi pelaksanaan tugas mencakup, *pertama*, konsisten dalam membuat persiapan mengajar yang standar bagi anak berkebutuhan khusus. *Kedua*, kecakapan dalam melaksanakan pembelajaran bagi anak berkebutuhan khusus. *Ketiga*, keterampilan mengelola kelas sehingga tercipta suasana tertib. *Keempat*, kemampuan melaksanakan komunikasi yang efektif di kelas. *Kelima*, konsisten dalam melaksanakan evaluasi dan analisis hasil belajar peserta didik berkebutuhan khusus. *Keenam*, objektivitas dalam memberikan nilai kepada peserta didik berkebutuhan khusus.

Dimensi kemampuan menunjukkan hasil pelaksanaan tugas secara baik mencakup, *pertama*, penemuan metode/pendekatan yang inovatif, pengembangan/pengayaan materi dan/atau alat peraga baru. *Kedua*, dampak sosial/budaya/ekonomi/lingkungan terhadap proses belajar mengajar yang dirasakan atas penemuan metode/pendekatan yang inovatif, pengembangan/pengayaan materi dan/atau alat peraga baru dalam pembelajaran bagi anak berkebutuhan khusus. *Ketiga*, kemampuan memprakarsai suatu kegiatan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus. *Keempat*, memiliki sifat inovatif dan kreatif dalam memanfaatkan sumber/alat peraga yang ada di lingkungan setempat untuk kelancaran

kegiatan belajar mengajar bagi anak berkebutuhan khusus. *Kelima*, mampu menghasilkan peserta didik yang terampil sesuai dengan tingkat kemampuan menurut jenis kebutuhan peserta didik.

Dimensi memiliki sifat terpuji antara lain mencakup kemampuan menyampaikan pendapat, secara lisan atau tertulis; kesediaan untuk mendengar/menghargai pendapat orang lain; sopan santun dan susila; disiplin kerja; tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas; kerjasama; dan stabilitas emosi. Dimensi memiliki jiwa pendidik mencakup beberapa hal. *Pertama*, menyayangi dan mengayomi peserta didik berkebutuhan khusus. *Kedua*, memberikan bimbingan secara optimal kepada peserta didik berkebutuhan khusus. *Ketiga*, mampu mendeteksi kelemahan belajar peserta didik berkebutuhan khusus.

Pemilihan guru berprestasi serta pemberian penghargaan kepada guru SD di daerah khusus dan guru PLB/PK berdedikasi seperti disebutkan di atas merupakan agenda tahunan. Namun demikian, meski sifatnya kegiatan tahunan, program ini bukanlah sebuah kegiatan yang bersifat seremonial belaka. Pelembagaan program ini merupakan salah satu bukti kuatnya perhatian pemerintah dan masyarakat terhadap profesi guru. Tentu saja, di masa datang, kualitas dan kuantitas pemberian penghargaan kepada guru berprestasi dan berdedikasi senantiasa perlu ditingkatkan.

Penghargaan Tanda Kehormatan Satyalancana Pendidikan

Sejalan dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru berprestasi dan berdedikasi memiliki hak atas penghargaan sesuai dengan prestasi dan dedikasinya. Penghargaan tersebut diberikan kepada guru pada satuan pendidikan atas dasar pengabdian, kesetiaan pada lembaga, berjasa pada negara, maupun menciptakan karya yang luar biasa.

Kriteria guru yang berhak menerima penghargaan Satyalancana Pendidikan, meliputi persyaratan umum dan persyaratan khusus. Persyaratan umum antara lain warga negara Indonesia; berakhlak dan berbudi pekerti baik; serta mempunyai nilai dalam DP3 amat baik untuk unsur kesetiaan dan sekurang-kurangnya bernilai baik untuk unsur lainnya. Persyaratan khusus meliputi, *pertama*, diutamakan yang bertugas/pernah bertugas di tempat terpencil atau tertinggal sekurang-kurangnya selama lima tahun terus menerus atau selama delapan tahun terputus-putus. *Kedua*, diutamakan yang bertugas/pernah bertugas di daerah perbatasan, konflik, dan bencana sekurang-kurangnya selama 3 tahun terus menerus atau selama 6 tahun terputus-putus. *Ketiga*, diutamakan yang bertugas selain di daerah khusus sekurang-kurangnya selama 8 tahun terus menerus dan bagi kepala sekolah sekurang-kurangnya bertugas 2 tahun. *Keempat*,

berprestasi dan/atau berdedikasi luar biasa dalam melaksanakan tugas sekurang-kurangnya mendapat penghargaan tingkat nasional. *Kelima*, berperan aktif dalam kegiatan organisasi/asosiasi profesi guru, kegiatan kemasyarakatan dan pembangunan di berbagai sektor. *Keenam*, tidak pernah memiliki catatan pelanggaran atau menerima sanksi sedang dan berat menurut peraturan perundang-undangan (Kemdikbud, 2012).

Penghargaan bagi Guru yang Berhasil dalam Pembelajaran

Tujuan lomba keberhasilan guru dalam pembelajaran atau lomba sejenis dapat memotivasi guru untuk lebih meningkatkan profesionalismenya, khususnya dalam kemampuan perancangan, penyajian, penilaian proses dan hasil pembelajaran atau proses bimbingan kepada siswa; dan meningkatkan kebiasaan guru dalam mendokumentasikan hasil kegiatan pengembangan profesinya secara baik dan benar. Lomba keberhasilan guru dalam pembelajaran atau sejenisnya dilaksanakan melalui beberapa tahapan. *Pertama*, sosialisasi melalui berbagai media, antara lain penyusunan dan penyebaran poster dan leaflet. *Kedua*, penerimaan naskah. *Ketiga*, melakukan seleksi, baik seleksi administrasi maupun seleksi terhadap materi yang ditulis.

Para finalis melaksanakan presentasi dan wawancara di hadapan dewan juri yang memiliki keahlian di bidang masing-masing. Sejalan dengan itu, aktivitas yang dilakukan sebagai berikut: penyusunan pedoman lomba keberhasilan guru dalam pembelajaran atau sejenisnya tingkat nasional; penilaian naskah lomba keberhasilan guru dalam pembelajaran atau sejenisnya tingkat nasional; penilaian penentuan nominasi pemenang lomba keberhasilan guru dalam pembelajaran atau sejenisnya tingkat nasional; penentuan pemenang lomba keberhasilan guru dalam pembelajaran atau sejenisnya tingkat nasional; dan pemberian penghargaan pemenang lomba tingkat nasional.

Hasil yang dicapai dalam lomba tersebut terhimpunnya berbagai pengalaman guru dalam merancang, menyajikan, dan menilai pembelajaran atau bimbingan dan konseling yang secara nyata mampu meningkatkan proses dan hasil belajar siswa, sehingga dapat dimanfaatkan oleh rekan guru yang memerlukan dicetak dalam bentuk buku yang berisi model-model keberhasilan dalam pembelajaran sebagai publikasi (Suryadi, 2022).

Penghargaan Guru Pemenang Olimpiade

Era globalisasi menuntut SDM yang bermutu tinggi dan siap berkompetisi, baik pada tataran nasional, regional, maupun internasional. Sejalan dengan itu, guru-guru bidang studi yang termasuk dalam skema

Olimpiade Sains Nasional (OSN) merupakan salah satu diterminan utama peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran. Kegiatan OSN untuk guru (OSN Guru) merupakan salah satu wahana untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran mata pelajaran yang tercakup dalam kerangka OSN.

Olimpiade Sains Nasional (OSN) untuk guru merupakan wahana bagi guru menumbuhkembangkan semangat kompetisi dan meningkatkan kompetensi profesional atau akademik untuk memotivasi peningkatan kompetensinya dalam rangka mendorong mutu proses dan luaran pendidikan (Suryadi, 2022).

Pembinaan dan Pemberdayaan Guru Berprestasi dan Berdedikasi

Guru memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik ke arah kedewasaan, kematangan dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan. Untuk melaksanakan tugasnya, seorang guru tidak hanya memiliki kemampuan teknis edukatif, tetapi juga harus memiliki kepribadian yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi siswa, keluarga maupun masyarakat. Selaras dengan kebijaksanaan pembangunan yang meletakkan pengembangan sumber daya manusia sebagai prioritas pembangunan nasional, kedudukan dan peran guru semakin bermakna strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi era global. Untuk itu, kemampuan profesional guru harus terus menerus ditingkatkan (Gafur, 2020).

Prestasi yang telah dicapai oleh para guru berprestasi perlu terus dijaga dan dikembangkan, serta diimbaskan kepada guru lainnya. Oleh karena itu, sebagai tindak lanjut dari pelaksanaan pemilihan guru berprestasi, perlu dilaksanakan pembinaan dan pemberdayaannya agar pengetahuan dan wawasan mereka selalu berkembang sesuai dengan kemajuan ipteks. Program kerjasama peningkatan mutu pendidik antarnegara Asia, dalam hal ini dengan *The Japan Foundation*, misalnya, merupakan kelanjutan program-program yang telah dilaksanakan sebelumnya. Program kerjasama ini dilaksanakan untuk memberikan penghargaan kepada guru berprestasi dengan memberikan pengalaman dan wawasan tentang penyelenggaraan pendidikan dan budaya di negara maju seperti Jepang untuk dijadikan bahan pembanding dan diimplementasikan di tempat tugas mereka. Kontinuitas pelaksanaan program kerjasama ini sangat penting karena sangat bermanfaat bagi para guru untuk meningkatkan pengetahuannya dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Penghargaan Lainnya

Penghargaan lainnya untuk guru dilakukan melalui program kerjasama pendidikan antarnegara, khususnya bagi mereka yang berprestasi. Kerjasama antarnegara ini dilakukan, baik di kawasan Asia maupun di kawasan lainnya. Kerjasama antarnegara bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan saling pengertian antaranggotanya.

Melalui kerjasama ini, guru-guru berprestasi yang terpilih diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan singkat bidang keahlian atau teknologi pembelajaran, studi kebudayaan, studi banding, dan sejenisnya. Kerjasama ini antara lain telah dilakukan dengan negara-negara ASEAN, Jepang, Australia, dan lain-lain.

Penghargaan lainnya yang diberikan kepada guru yaitu Anugerah Konstitusi tingkat nasional bagi guru Pendidikan Kewarganegaraan (PKn) untuk semua jenis dan jenjang. Penerima penghargaan ini yaitu guru-guru PKn terbaik yang diseleksi secara berjenjang mulai dari tingkat sekolah, kabupaten/kota, provinsi, sampai ke tingkat nasional (Pangestika & Fitri, 2015).

Penghargaan

Pasal 36 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan: 1) Guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan; 2) Guru yang gugur dalam melaksanakan tugas di daerah khusus memperoleh penghargaan dari pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat.

Pasal 37 menyebutkan: 1) Penghargaan dapat diberikan oleh pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi dan satuan Pendidikan; 2) Penghargaan dapat diberikan pada tingkat sekolah, tingkat kelurahan, tingkat kecamatan, tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi, tingkat nasional dan tingkat internasional; 3) Penghargaan kepada guru dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam atau penghargaan lain; 4) Penghargaan kepada guru dilaksanakan dalam rangka memperingati hari ulang tahun kemerdekaan Republik Indonesia, hari guru nasional, hari pendidikan nasional, dan lain-lain.

Pasal 38 menyebutkan: Pemerintah dapat menetapkan hari guru nasional sebagai penghargaan kepada guru yang diatur dengan peraturan perundang-undangan (Arum, 2007).

Tunjangan Guru

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesian guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

Pemenuhan hak guru untuk memperoleh penghasilan didasari atas pertimbangan prestasi dan pengakuan atas profesionalitasnya. Dengan demikian, penghasilan dimaksud merupakan hak yang diterima oleh guru dalam bentuk finansial sebagai imbalan melaksanakan tugas keprofesian yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan martabat guru sebagai pendidik profesional. Lahirnya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merupakan tonggak sejarah bagi peningkatan kesejahteraan guru di Indonesia. Menyusul lahirnya UU ini, pemerintah telah mengatur beberapa sumber penghasilan guru selain gaji pokok, yaitu tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan tunjangan khusus (Komara, 2016).

1. Tunjangan Profesi

Guru profesional dituntut oleh undang-undang memiliki kualifikasi akademik tertentu dan empat kompetensi yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional atau akademik. Sertifikasi guru merupakan proses untuk memberikan sertifikat pendidik kepada mereka. Sertifikat pendidik dimaksud merupakan pengakuan negara atas derajat keprofesionalan guru. Seiring dengan proses sertifikasi inilah pemerintah memberikan tunjangan profesi kepada guru. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mengamanatkan 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." (Arifa & Prayitno, 2019).

Pemberian tunjangan profesi diharapkan akan mampu mendorong dan memotivasi guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerja profesionalnya dalam melaksanakan tugas di sekolah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, dan penilai peserta didiknya. Besarnya tunjangan profesi ini 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. Guru yang sudah bersertifikat akan menerima tunjangan profesinya jika guru yang bersangkutan mampu membuktikan kinerjanya yaitu dengan mengajar 24 jam tatap muka per minggu dan persyaratan lainnya.

Guru akan menerima tunjangan profesi sampai yang bersangkutan berumur 60 tahun. Usia ini batas pensiun bagi PNS guru. Setelah berusia 60 tahun guru tetap berhak mengajar di manapun, baik sebagai guru tidak tetap maupun guru tetap yayasan untuk sekolah swasta, dan menyandang predikat guru bersertifikat, namun tidak berhak lagi atas tunjangan profesi. Meski guru memiliki lebih dari satu sertifikat profesi pendidik, mereka hanya berhak atas "satu" tunjangan profesi.

Tunjangan profesi diberikan kepada semua guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan syarat lainnya, dengan cara pembayaran tertentu. Hal ini bermakna bahwa guru bukan PNS pun akan mendapat tunjangan yang setara dengan guru PNS dengan kualifikasi akademik, masa kerja, serta kompetensi yang setara atau ekuivalen. Bagi guru bukan PNS, tunjangan profesi akan dibayarkan setelah yang bersangkutan disesuaikan jenjang jabatan dan kepangkatannya melalui *impassing*. Tunjangan profesi tersebut dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) dan/atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 16 ayat (3) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

2. Tunjangan Fungsional

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 17 ayat (1) mengamanatkan Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah memberikan tunjangan fungsional kepada guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah. Pasal 17 ayat (2) mengamanatkan bahwa subsidi tunjangan fungsional diberikan kepada guru yang bertugas di sekolah yang diselenggarakan oleh masyarakat. Sehingga dalam pelaksanaannya, tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional ini dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara dan/atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (Pasal 17 ayat (3)).

Besarnya tunjangan fungsional yang diberikan untuk guru PNS seharusnya sesuai dengan jenjang jabatan fungsional yang dimiliki. Namun saat ini baru diberikan tunjangan tenaga kependidikan berdasarkan pada golongan/ruang kepangkatan/jabatannya. Khusus mengenai besarnya subsidi tunjangan fungsional bagi guru bukan PNS, agaknya memerlukan aturan tersendiri berikut persyaratannya (Widiarto, 2020).

3. Tunjangan Khusus

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor merupakan komitmen Pemerintah untuk terus mengupayakan peningkatan kesejahteraan guru dan dosen, di samping peningkatan profesionalismenya. Sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 18, disebutkan bahwa guru yang diangkat oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dan ditugaskan di daerah khusus berhak memperoleh tunjangan khusus yang diberikan setara dengan satu kali gaji pokok Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Mengingat tunjangan khusus adalah tunjangan yang diberikan kepada guru di daerah khusus, sasaran dari program ini adalah guru yang bertugas di daerah khusus. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang dimaksudkan dengan daerah khusus adalah daerah yang terpencil atau terbelakang, daerah dengan kondisi masyarakat adat yang terpencil, daerah perbatasan dengan negara lain, daerah yang mengalami bencana alam, bencana sosial, atau daerah yang berada dalam keadaan darurat lain (Tarurangi, 2009).

Daerah terpencil atau terbelakang adalah daerah dengan faktor geografis yang relatif sulit dijangkau karena letaknya yang jauh di pedalaman, perbukitan/pegunungan, kepulauan, pesisir, dan pulau-pulau terpencil; dan daerah dengan faktor geomorfologis lainnya yang sulit dijangkau oleh jaringan transportasi maupun media komunikasi, dan tidak memiliki sumberdaya alam.

Daerah dengan kondisi masyarakat adat yang terpencil adalah daerah yang mempunyai tingkat pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan yang relatif rendah serta tidak dilibatkan dalam kelembagaan masyarakat adat dalam perencanaan dan pembangunan yang mengakibatkan daerah belum berkembang.

Daerah perbatasan dengan negara lain adalah bagian dari wilayah negara yang terletak pada sisi dalam sepanjang batas wilayah Indonesia dengan negara lain, dalam hal batas wilayah negara di darat maupun di laut kawasan perbatasan berada di kecamatan; dan pulau kecil terluar dengan

luas area kurang atau sama dengan 2.000 km² (dua ribu kilometer persegi) yang memiliki titik-titik dasar koordinat geografis yang menghubungkan garis pangkal laut kepulauan sesuai dengan hukum internasional dan nasional.

Daerah yang mengalami bencana alam yaitu daerah yang terletak di wilayah yang terkena bencana alam (gempa, longsor, gunung api, banjir, dsb) yang berdampak negatif terhadap layanan pendidikan dalam waktu tertentu.

Daerah yang mengalami bencana sosial dan konflik sosial dapat menyebabkan terganggunya kegiatan pembangunan sosial dan ekonomi yang membahayakan guru dalam melaksanakan tugas dan layanan pendidikan dalam waktu tertentu.

Daerah yang berada dalam keadaan darurat lain adalah daerah dalam keadaan yang sukar/sulit yang tidak tersangka-sangka mengalami bahaya, kelaparan dan sebagainya yang memerlukan penanggulangan dengan segera.

Tunjangan khusus yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah pada tingkat, masakerja, dan kualifikasi yang sama. Penetapan daerah khusus ini rumit dan tentatif adanya. Sebagai “katup pengaman” sejak tahun 2007, pemerintah memberikan bantuan kesejahteraan untuk guru yang bertugas di daerah khusus atau daerah terpencil di 199 kabupaten di Indonesia. Sampai tahun 2010 tunjangan tersebut mencapai Rp1.350.000 per bulan.

Harapan yang ingin dicapai dari pemberian tunjangan khusus ini, selain meningkatkan kesejahteraan guru sebagai kompensasi daerah yang ditempati sangat sulit, juga memotivasi guru untuk tetap mengajar di sekolah tersebut. Pada sisi lain, pemberian tunjangan ini bisa sebagai insentif bagi guru baru untuk bersedia mengajar di daerah khusus ini. Belum terpenuhinya jumlah guru di daerah terpencil diharapkan juga semakin mudah dilakukan dengan insentif tunjangan khusus ini.

Maslahat Tambahan

Salah satu komponen penghasilan yang diberikan kepada guru dalam rangka implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yaitu pemberian maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi (Pasal 15 ayat 1). Maslahat tambahan merupakan tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa, dan penghargaan bagi guru, serta kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra dan putri guru, pelayanan kesehatan,

atau bentuk kesejahteraan lain, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Maslahat tambahan merupakan tambahan kesejahteraan yang diperoleh guru dari pemerintah dan/atau pemerintah daerah sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 19 ayat (2), pemerintah dan/atau pemerintah daerah menjamin terwujudnya maslahat tambahan bagi guru. (Alfath & Huliatusisa, 2021).

Tujuan pemberian maslahat tambahan ini yaitu untuk: 1) Memberikan penghargaan terhadap prestasi, dedikasi, dan keteladanan guru dalam melaksanakan tugas; 2) Memberikan penghargaan kepada guru sebelum purna tugas terhadap pengabdianannya dalam dunia pendidikan; 3) Memberikan kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih baik dan bermutu kepada putra/putri guru yang memiliki prestasi tinggi.

Dengan demikian, pemberian maslahat tambahan akan bermanfaat untuk: mengangkat citra, harkat, dan martabat profesi guru; memberikan rasa hormat dan kebanggaan kepada penyandang profesi guru; merangsang guru untuk tetap memiliki komitmen yang konsisten terhadap profesi guru hingga akhir masa bhakti; meningkatnya motivasi guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional.

KESIMPULAN

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa meskipun menghadapi tantangan seperti rendahnya kesejahteraan, beban kerja tinggi, dan kurangnya pengakuan sosial, namun guru tetap menjalankan tugasnya dengan dedikasi tinggi. Faktor-faktor seperti panggilan jiwa, tanggung jawab moral, serta peran strategis dalam pendidikan menjadikan profesi guru tetap eksis dan relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Suryadi, M. P. (2022). *Menjadi Guru Profesional dan Beretika*. CV Jejak (Jejak Publisher), 2022.
- Alfath, M. D., & Huliatusisa, Y. (2021). Analisis Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Elementary Education (IJOE)*, 2(1), 78. <https://doi.org/10.31000/ijoe.v2i1.3900>

- Amanah, S., Tania, R. S., Putri, A., Prayoga, J., Mahendra, J., & Hakim, L. (2022). *PARADIGMA PEMERINTAH TERHADAP UPAH GURU HONORER DALAM PERSEFEKTIF HUKUM*. 13, 308–318.
- Arifa, F. N., & Prayitno, U. S. (2019). Peningkatan Kualitas Pendidikan: Program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan dalam Pemenuhan Kebutuhan Guru Profesional di Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 10(1), 1–17.
- Arum, Wahyu Sri Ambar. (2007). UPAYA MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU KEHIDUPAN BANGSA Wahyu Sri Ambar Arum. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 16(8), 1–9.
- Gafur, A. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*. Nizamia Learning Center, 2020.
- Hendrik Dewantara, S.E., M. H. (2024). *Membangun Masa Depan Pendidikan: Inovasi dan Tantangan dalam Sertifikasi Guru di Indonesia*. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa, 202.
- Kemdikbud. (2012). Kebijakan pengembangan profesi guru. *Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan*, 4–41.
- Komara, E. (2016). Perlindungan Profesi Guru di Indonesia. *Mimbar Pendidikan*, 1(2), 151. <https://doi.org/10.17509/mimbardik.v1i2.3938>
- Laili, A. N., & Pratiwi, T. P. (2024). *MENUJU PENDIDIKAN ISLAM BERKUALITAS: Guru Kompeten dan Kurikulum Dinamis*. 08(September), 327–347.
- Lexy J. Moleong. (2007). *Metodologi penelitian kualitatif* (revisi). Remaja Rosdakarya.
- Marjuni, A. (2020). Penghargaan Profesi Guru Sebagai Agen Perubahan. *Inspiratif Pendidikan*, 9(2), 208.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (Third edit). SAGA Publications.
- Pangestika, R. R., & Fitri, A. (2015). Pendidikan Profesi Guru (PPG): Strategi Pengembangan Guru dan Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan*, 1995, 671–683.
- Taruangi, H. F. (2009). *Implementasi Kebijakan Tunjangan Khusus Guru Daerah*. 41, 43–52.
- Widiarto, A. (2020). Analisis Kebijakan Pengelolaan Guru di Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 11(1), 89–103.