

**EVALUASI DAN STRATEGI PENINGKATAN
PENYALURAN TUNJANGAN PROFESI GURU
PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH JENJANG
PENDIDIKAN MENENGAH PADA DINAS PENDIDIKAN,
PEMUDA, DAN OLAHRAGA DIY TAHUN 2017**

Tesis



Diajukan Oleh :

PHILIPPUS HELLY ANGKASA SUDJATMOKO

161103148

Kepada

MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

2018

**EVALUASI DAN STRATEGI PENINGKATAN
PENYALURAN TUNJANGAN PROFESI GURU
PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH JENJANG
PENDIDIKAN MENENGAH PADA DINAS PENDIDIKAN,
PEMUDA, DAN OLAHRAGA DIY TAHUN 2017**

Tesis

untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S-2
Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

PHILIPPUS HELLY ANGKASA SUDJATMOKO

161103148

Kepada

MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, April 2018

Philippus Helly Angkasa Sudjatmoko

KATA PENGANTAR

Pertama-tama Saya panjatkan puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Penulisan tesis dengan judul “Evaluasi dan Strategi Peningkatan Penyaluran Tunjangan Profesi Pegawai Negeri Sipil Daerah Jenjang Pendidikan Menengah pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017” untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana S-2 Program Studi Magister Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widya Wiwaha Yogyakarta.

Menyadari dengan sepenuhnya bahwa tesis ini dapat diselesaikan atas pengarahannya dan bimbingan Dosen Pembimbing dan pihak-pihak yang telah membantu dalam penelitian ini. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini, perkenankan saya menyampaikan terima kasih dengan setulus-tulusnya kepada :

1. Prof. Slamet PH, MA, M.Ed, MLHR, Ph.D selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan tesis ini;
2. Suhartono, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan semangat dalam penulisan tesis ini;
3. Dra. Mulyati Yunipratiwi, M.Si selaku Kepala Bidang Pendidikan Nonformal dan Informal (PNFI)/ Koordinator Ketenagaan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah memberikan petunjuk dan fasilitasi dalam rangka penulisan tesis ini;

4. Dra. Heni Indarti selaku Kepala Seksi Kesetaraan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah memberikan fasilitasi dan informasi serta dukungan dalam penyelesaian tesis ini;
5. Seluruh Staf Seksi Kesetaraan yang telah membantu dalam pelaksanaan pengambilan data;
6. Seluruh Operator Dapodik yang menangani data tunjangan profesi guru pendidikan menengah, khususnya SMAN 1 Pundong, SMKN 1 Sedayu dan SMA Amiluhur Sedayu serta SMA Institut Indonesi Berbah Sleman;
7. Seluruh Dosen dan Karyawan pada Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widya Wiwaha Yogyakarta;
8. Istriku Theresia Supeni dan anakku David Yudha Eka Paksi dan Bonifasius Adhi Yudha Pradana;
9. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang langsung maupun tidak langsung memberikan dukungan kepada penyelesaian dalam penelitian ini.

Akhir kata, Saya sampaikan terima kasih dan menyadari bahwa penulisan tesis ini masih harus disempurnakan, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan.

Yogyakarta, April 2018

Philippus Helly Angka Sudjatmoko

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
INTISARI	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan Penelitian	6
C. Pertanyaan Penelitian	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
B. Hasil Penelitian	22
C. Kerangka Berpikir	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian yang Dipergunakan	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian	33
C. Instrumen Penelitian	33
D. Teknik Pengumpulan Data	34

E. Populasi dan Sampel	36
F. Teknik Analisa Data	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Kendala Percepatan Penyaluran Tunjangan Profesi Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah Jenjang Pendidikan Menengah	40
2. Strategi Percepatan Penyaluran Tunjangan Profesi Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah Jenjang Pendidikan Menengah	55
B. Pembahasan	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	83
B. Saran-saran	84

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Penerima Tunjangan Profesi Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah Jenjang Pendidikan Menengah	69
Tabel 4.2	Jumlah Perubahan Kenaikan Gaji Berkala (KGB)	71
Tabel 4.3	Perbedaan Data Gaji Pokok pada Dapodik dan Dokumen	73
Tabel 4.4	Gaji atau Kompensasi Operator Dapodik	74
Tabel 4.5	Dokumen Tunjangan Profesi Guru Pendidikan Menengah	81

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	30
Gambar 3.1	Hubungan Antara Analisis Data dengan Pengumpulan Data Menurut Miles dan Huberman	38
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Dinas, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta	77
Gambar 4.2	Perubahan Struktur Organisasi Dinas, Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta	79

STIE Widya Wiyahana
Jangan Plagiat

INTISARI

Evaluasi dan strategi peningkatan penyaluran tunjangan profesi guru pegawai negeri sipil daerah jenjang pendidikan menengah pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017 mempunyai bertujuan (1) menemukan kendala dalam penyaluran tunjangan profesi guru pegawai negeri sipil daerah jenjang pendidikan menengah. (2) menemukan strategi dalam percepatan penyaluran tunjangan profesi guru pegawai negeri sipil daerah jenjang pendidikan menengah.

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kualitatif studi kasus dengan pengambilan *sample* berdasarkan Non Probability Sampling, yaitu teknik pengambilan *sample* yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi *sample*. Adapun teknik sampling yang dipergunakan adalah *purposive sampling* dan *snowball sampling*.

Hasil penelitian evaluasi dan strategi penyaluran tunjangan profesi guru pegawai negeri sipil daerah jenjang pendidikan menengah adalah ditemukan kendala (1) Sebagian besar guru yang berusia 50 tahun ke atas tidak membuka aplikasi Info.GTK. (2) perubahan data golongan dan masa kerja guru terjadi setiap tahun, tetapi perubahan data tersebut tidak disampaikan segera kepada operator Dapodik. (3) gaji/ kompensasi yang diberikan kepada operator Dapodik selaku pengelola data tunjangan lebih rendah dari upah minimum provinsi. (4) struktur organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga belum mengalami perubahan pasca diberlakukannya Undang-Undang 23 Tahun 2014. (5) terjadi kesalahan golongan dan masa kerja. (6) dokumen atau berkas yang dipergunakan dasar verifikasi dan validasi sangat tebal dan sebagian tidak memuat informasi yang dibutuhkan. Untuk memecahkan persoalan tersebut di atas dilakukan melalui strategi (1) sosialisasi pemanfaatan aplikasi Info.GTK yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. (2) pemenuhan Standar Operasional Standar (SOP) untuk mengurangi dampak perubahan golongan dan masa kerja. (3) Insentif bagi operator Dapodik yang berstatus Non PNS. (4) Dibentuknya Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) yang merupakan wujud perubahan struktur organisasi dari Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. (5) verifikasi data guru pada Aplikasi Dapodik sekolah Menengah Atas dan Kejuruan. (6) Penyederhanaan dokumen/berkas guru calon penerima tunjangan profesi guru pegawai negeri sipil daerah jenjang pendidikan menengah.

Kata kunci: *kendala, strategi*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan menengah merupakan salah satu instrumen penting dalam mencapai kecerdasan sebagai lanjutan dari pendidikan dasar yang telah dicapai oleh peserta didik. Oleh sebab itu Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta memberikan perhatian untuk jenjang pendidikan menengah. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 18 tertulis bahwa pendidikan merupakan lanjutan dari pendidikan dasar dan pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan kejuruan. Pendidikan menengah dapat berbentuk Sekolah Menengah Atas, Madrasah Aliyah, Sekolah Menengah Kejuruan dan bentuk lain sederajat. Komponen Penting dari Pendidikan diantaranya sarana dan prasarana, kurikulum, peserta didik, anggaran, pendidik dan tenaga kependidikan. Lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Pasal 12 tertulis bahwa Setiap orang yang telah memperoleh sertifikat pendidik memiliki kesempatan yang sama untuk diangkat menjadi guru pada satuan pendidikan tertentu. Oleh sebab itu pemerintah akan memberikan tunjangan profesi sebesar gaji pokok melalui alokasi APBN.

Menurut Bedjo Sujanto (2009:11) manfaat tunjangan profesi guru adalah melindungi profesi guru dari praktik yang merugikan citra profesi guru, melindungi masyarakat dari praktek pendidikan yang tidak

berkualitas dan profesional dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi guru. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 12 Tahun 2017 menegaskan tujuan pemberian tunjangan profesi guru (1) memberi penghargaan kepada Guru PNSD sebagai tenaga profesional dalam melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab; (2) mengangkat martabat Guru, meningkatkan kompetensi Guru, memajukan profesi Guru, meningkatkan mutu pembelajaran, dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu; (3) membiayai pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang mendukung pelaksanaan tugas sebagai guru profesional.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 mengamanatkan kepada pemerintah untuk memberikan penghargaan kepada insan guru dalam bentuk tunjangan profesi guru. Tunjangan Profesi Guru diberikan dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2007 dalam Pasal 15 yang tertulis: (a) memiliki satu atau lebih Sertifikat Pendidik yang telah diberi satu nomor registrasi guru oleh Departemen; (b) memenuhi beban kerja sebagai Guru; (c) mengajar sebagai guru mata pelajaran dan/atau guru kelas pada satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan Sertifikat Pendidik yang dimilikinya;

(d) terdaftar pada Departemen sebagai Guru Tetap; (e) berusia paling tinggi 60 (enam puluh) tahun; dan (f) tidak terikat sebagai tenaga tetap pada instansi selain satuan pendidikan tempat bertugas. Lebih lanjut untuk mengatur tunjangan profesi guru ini telah terbit Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2009 Tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen Tunjangan Kehormatan Profesor Pasal 3 menyebutkan bahwa diberikan kepada guru pegawai negeri sipil dan bukan pegawai negeri sipil. Tunjangan diberikan kepada guru sebesar 1 kali gaji pokok sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Penyaluran tunjangan profesi guru pendidikan menengah pegawai negeri sipil daerah sebelumnya tahun 2014 dilakukan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Namun sejak diterbitkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor:187-PMK.07-2016 mengatur mekanisme penyaluran tunjangan guru pegawai negeri sipil mengalami perubahan cukup signifikan. Perubahan mekanisme dan tata kelola data, proses, hasil dan evaluasi tetap dilakukan antara Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan dan Dinas Pendidikan Provinsi dan Kabupaten/Kota. Peraturan Menteri Keuangan tersebut di atas ini menyatakan bahwa tunjangan profesi guru dilakukan oleh Pemerintah Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota melalui mekanisme Dana Alokasi Khusus (DAK) Non fisik Pegawai Negeri Sipil Daerah. Secara teknis

penyalurannya dilaksanakan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam hal ini Dinas Pendidikan.

Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan diberlakukannya Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mulai 1 Januari 2017 menjalankan urusan pendidikan menengah. Implikasi dari kewenangan ini Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga mempunyai tanggung jawab untuk penyaluran tunjangan profesi guru jenjang Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan. Penyaluran mencakup data, proses, dan hasil yang membutuhkan kecermatan, ketelitian, komunikasi, teknologi informasi dan pegawai dalam verifikasi dan validasi proses penyaluran DAK Non Fisik Tunjangan Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah Jenjang Pendidikan Menengah. Padahal dinas pendidikan sudah tidak mempunyai pengalaman menyalurkan tunjangan profesi guru pendidikan menengah yang pola dan sistem kerja yang berbasis *digital* atau Data Pokok Pendidikan. Berdasarkan Sistem Informasi Manajemen (SIM) Tunjangan tahun 2017 data guru yang telah menempuh Pendidikan Profesi Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah Jenjang Pendidikan Menengah sebanyak 6640 orang yang tersebar 163 Sekolah Menengah Atas dan 169 Sekolah Menengah Kejuruan.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 12 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi Guru, Tunjangan Khusus dan Tambahan Penghasilan dalam lampiran I

menyebutkan bahwa Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota wajib membayarkan tunjangan profesi sesuai terbitnya SKTP setiap triwulan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya dana tunjangan profesi di rekening kas Umum Daerah (RKUD) provinsi/kabupaten/ kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pada tahun 2017 adalah tahun awal pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sehingga Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga harus melakukan proses penyaluran tunjangan profesi guru jenjang pendidikan menengah yang dimulai dari input data di Aplikasi Data Pokok Pendidikan (Dapodik) secara *offline* dan proses verifikasi dan Validasi serta Aplikasi SIM pembayaran berbasis *online*. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga mencatat semester pertama(1) tahun 2017 jumlah konsultasi data tunjangan profesi guru perhari rata-rata 30 orang guru dan operator Dapodik untuk konfirmasi mengenai hasil input data yang tidak valid/kesalahan input data yang memerlukan kompetensi yang terlatih untuk memahami kurikulum, linierisasi, sistem dapodik ini sebagai basis data pangkal untuk tunjangan profesi guru. Sehingga pembayaran tunjangan guru menjadi terlambat lebih 25 hari dari tanggal terbitnya Surat Ketetapan Penerima Tunjangan Profesi (SKTP) Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah jenjang Pendidikan Menengah. Idialnya penyaluran dilakukan paling lambat tanggal 7 hari setelah surat Keputusan Penerima Tunjangan terbit tetapi dapat terealisasi tanggal untuk triwulan I tahun

2017 ini pun baru 10 % dan triwulan kedua terlambat 45 hari dengan ketidaktepatan waktu dan jumlah. Jejen Mustah (2016:40) menyatakan bahwa realisasi tunjangan profesi sering dibayarkan tidak tepat jumlah dan tidak tepat waktu. Ketika penerima menanyakan hal tersebut, pihak berwenang sering saling melempar tanggung jawab. Sehingga guru tidak berdaya menuntut haknya. Hasil survai terhadap Standar Layanan Publik tahun 2017 yang dilakukan Ombudsman Republik Indonesia (ORI) kepada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga terdapat tiga (3) layanan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta diantaranya pencairan tunjangan profesi mendapat nilai 42.50 yang berarti tingkat kepatuhan layanan kategori rendah. Oleh sebab itu permasalahan keterlambatan penyaluran tunjangan profesi guru di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan kasus yang menarik untuk diteliti lebih dalam.

B. Perumusan Masalah

Mendasarkan latar belakang tersebut di atas dapat dirumuskan permasalahan penerimaan tunjangan profesi sering terlambat diterima oleh Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah Jenjang Pendidikan Menengah dan solusinya.

C. Pertanyaan Penelitian

Mendasarkan permasalahan penelitian tersebut di atas, maka dapat disampaikan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apa saja kendala yang dihadapi dalam penyaluran tunjangan profesi guru jenjang pendidikan menengah ?
2. Strategi apa yang harus ditempuh untuk mempercepat penyaluran tunjangan profesi jenjang pendidikan menengah?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan dan pertanyaan penelitian di atas, maka hasil penelitian yang diharapkan adalah :

1. Evaluasi tentang kendala dalam penyaluran tunjangan profesi guru pegawai negeri sipil daerah jenjang pendidikan menengah.
2. Strategi dalam percepatan penyaluran tunjangan profesi guru pegawai negeri sipil daerah jenjang pendidikan menengah.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat bagi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dalam pelaksanaan percepatan penerimaan tunjangan profesi guru pegawai negeri sipil daerah jenjang pendidikan menengah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Evaluasi

a. Pengertian Evaluasi

Evaluasi adalah proses untuk pembuatan standar, pengumpulan data, penganalisaan, penyimpulan, dan pembuatan tindakan penyesuaian untuk mencapai tujuan organisasi (Kusuma Candra Kirana & Ririn Tri Ratnasari: 2017: 10). Sehingga evaluasi ini lebih menekankan kepada proses dalam menyusun standar evaluasi, mengumpulkan data, menganalisa data yang telah dikumpulkan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang akan menjadi dasar dalam melakukan tindakan manajemen sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbeda dengan Griffin & Nix (Eko Putro Widoyoko:6) evaluasi merupakan suatu proses atau kegiatan pemilihan, pengumpulan, analisis dan penyajian informasi sebagai dasar pengambilan keputusan serta penyusunan program.

Beberapa pengertian evaluasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah proses pengumpulan data, penganalisaan, penyimpulan yang dapat menjadi dasar dalam pengambilan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

b. Jenis Evaluasi

Ma'ruf Abdullah (2014:4) berpendapat evaluasi yang dilakukan terhadap sesuatu dan akan mempunyai makna apabila mempunyai objek. Objek ini akan memberikan suatu tekanan pada bagian mana yang memang harus evaluasi dalam tahap waktu tertentu karena tidak mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan evaluasi akan menentukan jenis evaluasi yang akan dipakai. Apakah tujuan evaluasi untuk memperbaiki atau menentukan suatu pertanggungjawaban suatu program. Berkaitan dengan jenis evaluasi maka Scriven membedakan evaluasi kedalam dua (2) bagian, yaitu evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. Evaluasi formatif adalah evaluasi yang dipakai untuk perbaikan dan pengembangan kegiatan yang sedang berjalan (program, orang, produk dan sebagainya). Sedangkan yang dimaksud evaluasi sumatif adalah evaluasi yang dipakai sebagai pertanggungjawaban, keterangan, seleksi atau lanjutan (Farida Yusup Tayibnapis: 2008:4).

Berapa pendapat tentang makna dan jenis evaluasi dapat disimpulkan bahwa evaluasi formatif adalah evaluasi yang dilakukan dalam rangka memperbaiki penyaluran tunjangan profesi guru PNS daerah jenjang pendidikan menengah. Oleh sebab itu evaluasi ini akan dilakukan untuk memperbaiki proses birokrasi yang tidak efisien, agar mencapai kualitas yang lebih baik.

c. Model Pendekatan Evaluasi

Melakukan evaluasi formatif maupun sumatif dibutuhkan model evaluasi yang tepat, sehubungan dengan itu Stufflebeam (Farida Yusup Tayibnapi: 2008:14) mengemukakan pendekatan model evaluasi dengan model CIPP(Context, Input, Proses, Product). Pendekatan ini berorientasi kepada pemegang keputusan untuk menolong administrator membuat keputusan, sehingga evaluasi digambarkan sebagai suatu sistem di mana proses menggambarkan, memperoleh, dan menyediakan informasi yang berguna untuk menilai alternatif keputusan. Kemudian Stufflebeam membagi evaluasi menjadi empat macam, yaitu :

- a. *Context evaluation to serve planning decision.* Konteks evaluasi yang membantu merencanakan keputusan, menentukan kebutuhan yang akan dicapai oleh program dan merumuskan tujuan;
- b. *Input evaluation, structuring decision.* Evaluasi ini menolong mengatur keputusan, menentukan sumber-sumber yang ada, alternatif apa yang diambil, apa rencana dan strategi untuk mencapai kebutuhan. Bagaimana prosedur kerja untuk mencapainya;
- c. *Proses evaluation to serve implementing decision.* Evaluasi proses yang membantu mengimplementasikan keputusan.

Sampai sejauh mana rencana telah diterapkan? Apa yang harus direvisi? Begitu pertanyaan tersebut dapat dijawab prosedur dapat dimonitor, dikontrol dan diperbaiki; dan

- d. *Product evaluation to serve recycling decision*. Evaluasi produk untuk menolong keputusan selanjutnya. Apa yang telah dicapai? Apa yang dilakukan setelah program berjalan? .

Pendekatan Model UCLA yang dikemukakan oleh Alkin mendefinisikan evaluasi sebagai proses menyakinkan keputusan, memilih informasi yang tepat, mengumpulkan dan menganalisis informasi sehingga dapat melaporkan ringkasan data yang berguna bagi pembuat keputusan dalam memilih beberapa alternatif.

Pendekatan ini mengemukakan lima macam evaluasi :

1. *Sistem assessment*, memberikan informasi tentang keadaan atau posisi sistem;
2. *Program Planing*, membantu pemilihan program yang mungkin akan berhasil memenuhi kebutuhan program;
3. *Program Implementation*, menyiapkan informasi apakah program sudah diperkenalkan kepada kelompok yang tepat;
4. *Program improvement*, memberikan informasi tentang bagaimana program berfungsi, bagaimana program bekerja atau berjalan? Apakah menuju pencapaian tujuan, adakah masalah-masalah yang tak terduga; dan

5. *Program certification*, memberikan informasi tentang nilai atau guna program.

Beberapa model pendekatan evaluasi dapat disimpulkan bahwa model evaluasi yang sesuai dengan kasus penyaluran tunjangan profesi guru PNS daerah jenjang pendidikan menengah yang berfokus pada penekanan kontekstual atau kebutuhan. Oleh sebab itu penekan evaluasi yang akan dilakukan pada aspek input, proses dan output, sehingga evaluasi lebih komprehensif. Input berasal dari satuan pendidikan yang terdiri dari guru dan operator dapodik. Proses berkenaan birokrasi dalam proses validasi data, verifikasi pembayaran dan pencairan. Sedangkan output menyangkut kualitas dan kuantitas tunjangan profesi yang diterima oleh guru.

Penelitian sebelumnya dalam studi kasus penyaluran berbeda dapat dilihat dalam penelitian Ainun Jaria dkk yang melakukan penelitian tentang evaluasi penyaluran Bantuan Kredit Bergulir Pada Usaha Kecil dan Menengah di Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat memberikan kesimpulan bahwa evaluasi penyaluran bantuan kredit bergulir pada pelaku usaha kecil dan menengah di Kecamatan Tering Kabupaten Kutai barat adalah kurang efektif, dikarenakan tidak adanya standar operasional prosedur yang jelas, sehingga penyaluran bantuan kredit bergulir terjadi ketidakpastian dalam penyalurannya. Sehingga tidak

tepat waktu dalam penyaluran bantuan kredit bergulir pada pelaku usaha kecil dan menengah.

Ibnu Sazmie Arief melakukan penelitian evaluasi pelaksanaan program raskin di Kelurahan Maharatu Kota Pekanbaru menyimpulkan Pelaksanaan Program RASKIN di Kelurahan Maharatu belum berjalan dengan optimis dan masih banyak ditemukan penyimpangan dalam pelaksanaan program RASKIN dan faktor yang dominan mempengaruhinya adalah faktor responsivitas.

Penelitian berbeda dilakukan oleh Frendy Andreas Mentang dkk tentang evaluasi distribusi program pemerintah tentang beras miskin kepada masyarakat (studi kasus Desa Totolan Kecamatan Kakas Barat Kabupaten Minahasa) yang berkesimpulan bahwa pelaksanaan pendistribusian program beras miskin tahun 2016 di Desa Totolan Kecamatan Kakas Barat Kabupaten Minahasa belum berhasil dan belum berjalan dengan maksimal, sebab antara perencanaan dan pelaksanaan distribusi beras miskin yang dilakukan tidak sama dengan kenyataan di lapangan.

Dari tiga penelitian evaluasi di atas dapat disimpulkan bahwa penyaluran atau distribusi tidak menunjukkan efektifitas. Banyak faktor yang menghambat diantaranya tidak Standar Operasional Prosedur, dan resposivitas, sehingga pelaksanaan di lapangan jauh dari harapan.

Kamus besar Bahasa Indonesia tunjangan dapat diartikan sebagai tambahan pendapatan diluar gaji sebagai bantuan yang ditunjukkan,

atau disokongkan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tunjangan Profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada Guru yang memiliki Sertifikat Pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 12 Tahun 2017). Pendidikan Menengah menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 18 (1) pendidikan merupakan lanjutan Pendidikan Dasar; (2) Pendidikan Menengah terdiri atas pendidikan Menengah Umum dan Pendidikan Menengah Kejuruan; (3) Pendidikan Menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

2. Strategi

a. Pengertian Strategi

Kata strategi berasal dari kata *Strategos* dalam bahasa Yunani merupakan gabungan dari *Stratos* atau tentara dan *ego* atau pemimpin. Suatu strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Murdjani Kamaluddin & Muh. Yusuf Abadi(2011:31) memberikan pengertian strategi adalah tindakan yang bersifat incremental(senantiasa meningkat) dan

bersifat terus menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh pelanggan di masa depan. Karena sifatnya senantiasa meningkat maka, setiap strategi sebagai tindakan diambil baik langsung atau tidak langsung bertujuan untuk meningkatkan mutu/kualitas. Berbeda dengan Stephanie K.Marrus memandang strategi sebagai rencana yang disusun dan ditetapkan untuk mencapai tujuan jangka panjang. Oleh sebab itu menurutnya strategi adalah suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang terfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, serta penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dicapai (Murdjani Kamaluddin & Muh. Yusuf Abadi: 2011:33:35). Lebih lanjut strategi mempunyai sifat:(a)menyatu, yaitu menyatukan bagian-bagian dalam perusahaan; (b) menyeluruh, yaitu mencakup seluruh aspek dalam perusahaan;(c) intergral, yaitu seluruh strategi akan sesuai dengan seluruh tingkatan perusahaan, bisnis, dan fungsional.

Peranan penting strategi bagi organisasi adalah (1) strategi akan memberikan arah jangka panjang yang akan dicapai; (2) membantu organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan; (3)menjadi organisasi lebih efektif dan efisien; (4)keterlibatan setiap karyawan/pegawai dalam penyusunan strategi memacu motivasi dalam pelaksanaan.

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa strategi ini dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan mutu yang terfokus kepada tujuan organisasi yang telah ditetapkan untuk capai baik jangka pendek, menengah dan panjang.

b. Jenis Strategi

Hadari Nawawi (2017:176) mengemukakan tujuh (7) strategi pada organisasi non profit, yaitu:

1. Strategi Agresif, yaitu strategi yang dilakukan dengan membuat program atau tindakan mendobrak penghalang atau ancaman untuk mencapai keunggulan /prestasi yang ditargetkan;
2. Strategi Konserfatif, yaitu strategi yang dilakukan dengan membuat program dan mengatur langkah-langkah atau tindakan yang cara sangat hati-hati sesuai dengan kebiasaan yang berlaku;
3. Strategi difensif, yaitu strategi dengan membuat program dan mengatur langkah atau tindakan untuk mempertahankan keunggulan atau prestasi yang sudah dicapai.
4. Strategi Kompetitif, yaitu strategi yang dilakukan dengan membuat program dan mengatur langkah atau tindakan untuk mewujudkan keunggulan organisasi profit lainnya yang sama posisi dan jenjang sebagai aparatur pemerintah;
5. Strategi inovatif, yaitu strategi dengan membuat program-program dan mengatur langkah –langkah atau tindakan agar organisasi non profit selalu tampil sebagai pelopor pembaruan

dalam bidang pemerintahan khususnya bidang tugas pokok masing-masing, sebagai keunggulan atau prestasi;

6. Strategi diversifikasi, yaitu dilakukan dengan membuat program dan mengatur langkah atau tindakan berbeda dengan strategi biasa yang dilakukan sebelumnya, atau berbeda strategi yang dipergunakan organisasi profit lainnya di bidang pemerintahan dalam memberikan pelayanan umum dan melaksanakan pembangunan;
7. Strategi Preventif, yaitu strategi dilakukan dengan membuat program dan mengatur langkah atau tindakan untuk mengoreksi atau memperbaiki kekeliruan baik yang dilakukan oleh organisasi atau yang diperintahkan organisasi atasan.

Dari berbagai jenis strategi di atas dapat disimpulkan bahwa strategi dilakukan berdasarkan kepada situasi dan kondisi di mana tujuan dari organisasi mencapai pada tahap tertentu, sehingga pemimpin atau manager melakukan strategi baik yang sifat mempertahankan, meningkatkan dan memperoleh keunggulan kompetitif.

3. Penyaluran Tunjangan Profesi

Penyaluran tunjangan profesi guru pendidikan menengah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 12 Tahun 2017 dalam pelaksanaan penyaluran ini berdasarkan kepada tahapan sebagai berikut:

1. Sumber Data adalah Data Pokok Pendidikan (Dapodik) yang bersumber dari sekolah yang kebenarannya dijamin oleh kepala satuan pendidikan dalam bentuk surat pertanggungjawaban mutlak;
2. Penerbitan Surat Keputusan Penyampaian SKTP. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) menerbitkan Surat Keputusan Penerima Tunjangan Profesi berdasarkan data pada angka 1 sebanyak 2 (dua) tahap dalam satu tahun. Tahap 1 berlaku untuk semester satu terhitung mulai bulan Januari sampai dengan Juni (6 bulan). Sedangkan tahap 2 (dua) berlaku untuk semester dua terhitung mulai bulan Juli sampai dengan Desember (6 bulan);
3. Perbaikan data, disampaikan ke dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya melalui aplikasi penyaluran tunjangan:
 - a. Apabila ada perubahan data individu selain data yang terkait dengan beban kerja penerima Tunjangan Profesi, maka akan diterbitkan SKTP pada semester berikutnya pada tahun berkenaan dengan disertai bukti perubahan data dari dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya; dan
 - b. Apabila terjadi perubahan tempat tugas atau status kepegawaian Guru antar satuan pendidikan, antar jenis pendidikan dalam satu dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota, dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya

melaporkan kepada direktorat terkait pada Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK) melalui aplikasi Dapodik Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Setelah mendapatkan persetujuan dari dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota tempat Guru bertugas yang baru, Guru yang bersangkutan memperbaiki Dapodik dan mengajukan penerbitan SKTP yang baru. Ditjen GTK menerbitkan SKTP sesuai dengan tempat tugasnya.

4. Mutasi Guru, bagi Guru yang disertifikasi oleh kementerian selain kementerian pendidikan dan kebudayaan, jika mutasi ke sekolah di bawah binaan kementerian pendidikan dan kebudayaan maka dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota harus menambahkan data kelulusan melalui aplikasi SIMTUN;

5. Pembayaran Tunjangan Profesi. Pemerintah Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota sesuai dengan kewenangannya membayar Tunjangan Profesi Guru PNSD setelah melakukan verifikasi dan validasi. Tunjangan Profesi dibayar oleh provinsi/kabupaten/kota sesuai tempat terbitnya SKTP penerima tunjangan. Pembayaran dilakukan melalui rekening Guru setiap triwulan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemerintah Daerah provinsi/kabupaten/kota wajib membayarkan Tunjangan Profesi sesuai tempat terbitnya SKTP setiap triwulan, paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya dana Tunjangan

Profesi di rekening kas umum daerah (RKUD) provinsi/kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

6. Tunjangan Profesi Kurang Bayar

- a. memiliki Surat Ketetapan Tunjangan Profesi reguler pada tahun di mana terjadi kurang bayar;
- b. memiliki SKTP Kurang Bayar pada tahun berkenaan yang diterbitkan oleh Ditjen GTK; dan
- c. kurang bayar pada tahun-tahun sebelumnya kepada guru PNSD, kekurangannya diusulkan dan dibayarkan oleh dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota sesuai dengan lokasi guru tempat mengajar ketika guru yang bersangkutan belum terbayarkan. Khusus untuk guru pada jenjang pendidikan menengah yang baru saja menerima tunjangan profesi dari dinas pendidikan provinsi, maka kekurangan bayar tunjangan profesi periode sebelumnya dibayarkan oleh dinas pendidikan kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya.

7. Pembayaran Tunjangan Kurang atau Lebih Bayar

- a. Apabila diketahui adanya kekurangan atau kelebihan pembayaran tunjangan profesi pada tahun berkenaan, maka tunjangannya dapat disesuaikan pada triwulan berikutnya dalam tahun berkenaan; dan
- b. Apabila diketahui adanya kelebihan pembayaran tunjangan profesi pada tahun berikutnya, maka guru penerima tunjangan

lebih bayar tersebut harus mengembalikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

8. Penghentian Pembayaran Tunjangan Profesi

- a. Meninggal dunia (pembayaran dihentikan dilakukan pada bulan berikutnya);
- b. Mencapai batas usia pensiun (pembayaran dihentikan dilakukan pada bulan berikutnya);
- c. Mengundurkan diri atas permintaan sendiri (pembayaran dihentikan dilakukan pada bulan berkenaan);
- d. Dinyatakan bersalah oleh pengadilan dan telah memiliki kekuatan hukum tetap (pembayaran dihentikan dilakukan pada bulan berkenaan);
- e. Mendapat tugas belajar (pembayaran dihentikan dilakukan pada bulan berkenaan);
- f. Tidak melaksanakan/meninggalkan tugas mengajar tanpa surat tugas dari pejabat yang berwenang; dan/atau
- g. Tidak bertugas lagi sebagai Guru atau pengawas sekolah.

Guru penerima tunjangan profesi yang telah mendapat sertifikat kompetensi baik melalui program portofolio, pendidikan dan pelatihan guru maupun pendidikan profesi guru dapat berstatus Pegawai Negeri Sipil maupun Guru Tetap Yayasan (GTY). Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan

(Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017). Sedangkan Kamus Bahasa Indonesia (KBI) Pegawai Negeri adalah Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi PNS adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara.

B. Hasil Penelitian

Penelitian terhadap tunjangan profesi guru telah dilakukan:

1. Penelitian oleh Gustiana (2015) dengan judul “ Implementasi Kebijakan Penyaluran Tunjangan Terpencil dalam peningkatan profesional Guru di Kecamatan Kayan Hulu Kabupaten Sintang”. Hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan agar implementasi kebijakan penyaluran tunjangan guru terpencil ini berjalan ke arah yang lebih baik, pemerintah perlu mengadakan evaluasi terkait dengan apa yang masih perlu diperbaiki;
2. Penelitian oleh Sabariah (2014) dengan judul “Analisis Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan di Kabupaten Sumbawa”. Hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan kurang kesiapan daripada implementor dimana jumlah staf yang ada belum sebanding dengan tingginya beban kerja yang harus diselesaikan, sehingga evaluasi selalu dilakukan untuk meningkatkan mutu implementor;
3. Penelitian oleh Ananda Sonifil(2012) dengan judul“ Analisis Implementasi Pelaksanaan Sertifikasi Guru pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis”. Hasil penelitian ini diperoleh

kesimpulan implementasi pelaksanaan sertifikasi guru pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis belum berjalan optimal, karena sarana dan prasarana masih terbatas; dan

4. Penelitian oleh Rosalia Indah Wijayanti (2011) dengan judul “Prosedur Pengurusan Tunjangan Profesi Guru di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karanganyar”, hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karanganyar telah melakukan dengan baik dan memenuhi standar kelayakan pengurusan tunjangan profesi guru, walaupun jumlah sumber daya manusia untuk menangani masih perlu ditambah.

Dari beberapa penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kebijakan penyaluran tunjangan profesi masih harus mengalami perbaikan baik sumber daya manusia dan prasarana yang membatu proses penyaluran tunjangan profesi guru.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Nanang Abdilah dkk (2014) dengan judul “Opini Stakeholder Dampak Kebijakan Sertifikasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Di Kabupaten Gresik” menyimpulkan bahwa ada dampak langsung terhadap profesionalisme guru. Meskipun dampak tersebut tidak memiliki aspek keberlangsungan yang cukup tinggi;
6. Penelitian yang dilakukan Mohammad Zulkifli dkk (2014) dengan judul” Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru” menyimpulkan bahwa tunjangan profesi guru dengan nominal satu kali

gaji akan berdampak positif kepada kesejahteraan guru yang akan meningkatkan motivasi dan kinerja; dan

7. Penelitian yang dilakukan Muhlina Yelni dkk (2016) dengan judul “Dampak Kebijakan Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Se-Kecamatan Kuantan Hilir Seberang Kabupaten Kuantan Singingi” berkesimpulan bahwa kebijakan sertifikasi dapat meningkatkan prestasi kinerja guru di Sekolah Menengah Se-Kecamatan Kuantan Hilir Seberang Kabupaten Singingi.

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa tunjangan profesi guru yang diberikan pemerintah berdampak positif pada profesionalisme guru, sehingga motivasi meningkat bersamaan kinerja guru itu sendiri. Sehingga tidak salah jika tunjangan profesi guru ini diberikan satu kali gaji.

8. Penelitian yang dilakukan Ahmad Yantono (2016) dengan judul “Evaluasi Tunjangan Profesi Guru di SMP Negeri Kabupaten Kendal” berkesimpulan bahwa tunjangan profesi guru meningkatkan kompetensi guru dan mutu pembelajaran tetapi keprofesional guru belum mengalami kemajuan;

9. Penelitian yang dilakukan Binsar Panjaitan (2016) dengan judul “Pengaruh insentif, Serifikasi guru, dan Desiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK 2 Triple “J” Citeureup)” berkesimpulan insentif berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini karena pemberian insentif dapat mempengaruhi motivasi kerja untuk terus berkontribusi positif

terhadap organisasi tempat bekerja. Semakin besar insentif yang diberikan maka kinerja guru semakin tinggi, dan sertifikasi guru sebagai variabel buatan pada penelitian ini belum menampakkan perubahan yang signifikan bahkan lebih cenderung statis terhadap kinerja guru;

10. Penelitian yang dilakukan Jimmi Yuliandri dan Tahru (2017) dengan judul “Tunjangan Profesi sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi guru untuk mewujudkan Guru Professional” berkesimpulan pengaruh positif dengan adanya Tunjangan Profesi Guru (TPG) terhadap peningkatan kompetensi guru di SD Negeri 3 Rambutan Banyuasin;

11. Penelitian yang dilakukan A. Fatimah Suhartina (2017) dengan Judul “Evaluasi Dampak Kebijakan Serifikasi pada Guru SD 209 Tenate Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba” berkesimpulan sertifikasi guru telah meningkatnya kemampuan dan kompetensi guru dalam menciptakan suasana lingkungan belajar yang efektif dan dampak aktual sertifikasi guru telah menjadikan gaya hidup guru menjadi lebih konsumtif dan dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya.

Dari penelitian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa tunjangan profesi meningkatkan kompetensi guru, tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Yantono(2016) meskipun kompetensi dan mutu pembelajaran meningkat tetapi keprofesional guru belum mengalami kemajuan. Sedangkan Binsar Panjaitan (2016) sertifikasi guru sebagai variabel belum menampakkan perubahan yang signifikan terhadap bahkan cenderung statis. Berbeda dengan penelitian A. Fatimah

Suhartina (2017) dan Jimmi Yuliandri dan Tahru (2017) yang berkesimpulan bahwa tunjangan profesi cenderung berpengaruh positif pada kompetensi guru, Perbedaan hasil penelitian mungkin disebabkan oleh sampel yang berbeda, yaitu Sekolah Dasar(SD), Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

12. Penelitian yang dilakukan Widiyaka dkk (2013) dengan judul “Evaluasi Progran Sertifikasi Guru dalam Jabatan Sekolah Menengah Pertama di Dinas Pendidikan Kabupaten Kubu Raya” berkesimpulan Kebijakan sertifikasi guru dalam jabatan pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Kubu Raya, belum menunjukkan perubahan kearah lebih baik . Hal tersebut terlihat belum memberikan dampak positif pada peningkatan kualitas akademis maupun non akademis, seperti meningkatkan guru lebih profesional, dan kesejahteraan guru;

13. Penelitian yang dilakukan Asnandar Abubakar (2015) dengan judul “ Dampak Sertifikasi Guru Terhadap Kualitas Pendidikan pada Madrasah Aliyah di Kota Kendari” berkesimpulan bahwa dampak seritifikasi guru adalah dari segi kesejahteraan guru karena adanya tunjangan sertifikasi, kedisiplinan guru yang tinggi karena harus memenuhi 24 jam mengajar setiap minggunya, serta metode-metode pengajaran yang kontemporer yang didapatkan dari hasil pendidikan dan pelatihan guru untuk sertifikasi;

14. Penelitian yang dilakukan Wuryanti(2014), dengan judul “Dampak Tunjangan Profesi (Sertifikasi Guru) Dalam Optimalisasi Kinerja

Kepala Sekolah Dasar Kecamatan Samarinda Ulu” dapat disimpulkan bahwa 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.

Dari Penelitian Widiyaka dkk (2013) dan Asnandar Abubakar (2015) serta Wuryanti(2014) dapat disimpulkan bahwa dampak sertifikasi guru SD, SMP dan Madrasah Aliyah mengalami perbedaan. Perbedaan ini disebabkan karena sampel penelitian berbeda dan jabatan berbeda pula. Antara Guru dan Kepala Sekolah mempunyai dampak yang berbeda dan hanya guru SMP yang belum memberikan dampak positif pada peningkatan kualitas akademis maupun non akademis, seperti meningkatkan guru lebih profesional, dan kesejahteraan guru.

C. Kerangka berpikir

Tunjangan Profesi Guru pendidikan menengah sejalan dengan diberlakukannya Undang-undang 23 tahun 2014 tentang pemerintahan Daerah. Kewenangan bidang pendidikan menengah menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah Provinsi sejak 1 Januari 2017. Sebagai dampak dengan diberlakukannya undang-undang tersebut adalah penyaluran tunjangan profesi guru pendidikan menengah PNS daerah menjadi tanggungjawab melalui Dana Non Fisik (DAK) APBN. Implementasi tugas penyaluran

tunjangan profesi agar berjalan efektif dan efisien berdasarkan prinsip-prinsip manajemen, oleh sebab itu untuk pelaksanaan telah diterbitkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 12 Tahun 2017 bahwa dalam penyaluran tunjangan profesi guru pendidikan menengah harus berdasarkan prinsip efisien, efektif dan transparan. Prinsip ini bila dilaksanakan akan memberikan kualitas dalam penyaluran. Tetapi dalam pelaksanaan masih terjadi ketidakidealan, sehingga masih terjadi permasalahan baik dari dimensi kualitas maupun kuantitas penyaluran pada tahun 2017 .

Permasalahan tersebut tidak dapat dibiarkan, karena menyangkut citra publik lembaga non profit terhadap pelayanan umum oleh sebab itu harus segera diidentifikasi agar terjadi perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*). Terlebih salah satu penyebab rendahnya layanan publik Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta hasil penilaian dari Ombudsman Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta diantaranya persoalan penyaluran tunjangan profesi guru pendidikan menengah. Oleh sebab itu penyaluran tunjangan profesi guru pendidikan menengah perlu dilakukan evaluasi dalam penyaluran. Evaluasi adalah proses untuk pembuatan standar, pengumpulan data, penganalisaan, penyimpulan, dan pembuatan tindakan penyesuaian untuk mencapai tujuan organisasi (Kusuma Candra Kirana & Ririn Tri Ratnasari: 2017: 10). Dengan demikian evaluasi penyaluran tunjangan profesi guru jenjang pendidikan menengah akan mengumpulkan data kualitas penyaluran itu

sendiri yang menjadi pusat permasalahan, kemudian dilakukan analisis yang mendalam agar akan menghasilkan kesimpulan penting untuk mengambil tindakan dalam rangka pencapaian tujuan dan mengasilkan strategi dalam penyaluran tunjangan profesi guru pendidikan menengah yang lebih efektif dan efisien. Salah satu fungsi evaluasi menurut Scriven adalah evaluasi yang akan dilakukan bersifat formatif, yaitu evaluasi yang dipakai untuk perbaikan dan pengembangan kegiatan yang berjalan (Farida Yusuf Tayibnaps:2008;4). Berdasarkan fungsi evaluasi tersebut tahapan evaluasi penyaluran tunjangan profesi guru pendidikan menengah lebih diarahkan kepada upaya memperbaiki sistem birokrasi, sumber daya manusia dan sarana agar dapat berjalan tepat(kualitas) dan cepat (efektif dan efisien) serta transparan. Hal ini menjadi fokus karena baru pertama kali penyaluran tunjangan profesi guru ini ditangani oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah raga Daerah Istimewa Yogyakarta yang sebelumnya dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota .

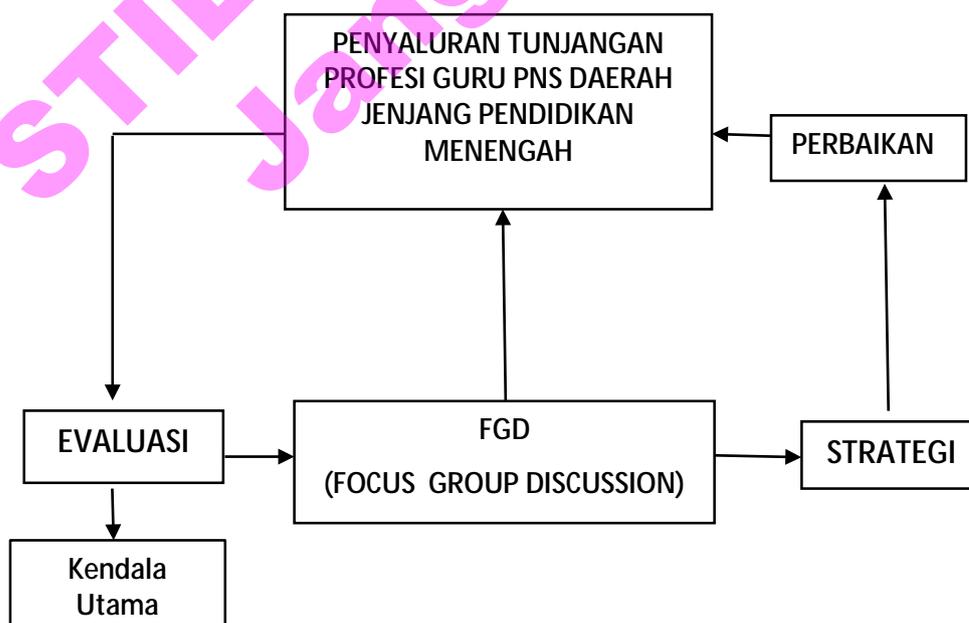
Untuk mencapai tujuan tersebut organisasi non profit melakukan strategi sebagai upaya untuk memperbaiki bagian suatu proses yang tidak berjalan optimal baik sumber daya manusia maupun prosedur serta sarana sebagai umpan balik evaluasi. Strategi menurut Murdjani Kamaluddin & Muh. Yusuf Abadi (2011:31) adalah tindakan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan bersifat terus menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh pelanggan di masa depan. Jadi Strategi ini merupakan reaksi atas hasil evaluasi terhadap

kualitas penyaluran tunjangan profesi guru pendidikan menengah yang diwujudkan dalam bentuk perubahan agar tujuan dapat tercapai secara optimal. Perlu diperhatikan bahwa penyaluran tunjangan profesi guru pendidikan menengah, berkaitan langsung dengan :

- a. data guru yang benar atau sah dan utuh;
- b. input data ke dalam sistem digital;
- c. validasi data digital;
- d. verifikasi data fisik;
- e. Penerbitan SKTP;
- f. Pembayaran; dan
- g. Pencairan melalui Bank Umum.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dalam gambar 2.1.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian yang digunakan

Sebagaimana terdiskripsi permasalahan penelitian, perumusan permasalahan dan tujuan penelitian yang diharapkan dalam Bab I maka metode penelitian yang dipergunakan adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Afizal (2015:13) adalah metode penelitian ilmu-ilmu sosial yang mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata(lisan maupun tulisan) dan perbuatan manusia serta peneliti tidak berusaha menghitung dan mengkuantitatifkan data kualitatif yang telah diperoleh dan dengan demikian tidak menganalisis angka-angka. Oleh sebab itu penelitian kualitatif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengumpulkan data kualitatif, mereduksi data dan menganalisis data, menginterpretasikan data menjadi kesimpulan. Penelitian kualitatif ini diambil, karena perumusan permasalahan dan pertanyaan permasalahan hanya dapat dijawab dalam penelitian kualitatif.

Metode penelitian kualitatif yang digunakan adalah penelitian kualitatif studi kasus yaitu penelitian yang mendalam tentang kasus penyaluran tunjangan profesi guru pegawai negeri sipil jenjang pendidikan menengah pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2017. Metode ini diambil karena, permasalahan tunjangan profesi guru pendidikan menengah pegawai

negeri Sipil daerah mempunyai karakteristik yang berbeda dengan permasalahan di Dinas Pendidikan kabupaten/kota. Hal ini disebabkan jumlah penerima tunjangan berbeda, terlebih jenjangnya berbeda dan pengalaman berbeda. Tujuan dari penelitian studi kasus ini berusaha menemukan kendala yang terjadi dalam sistem penyaluran tunjangan profesi guru PNS daerah jenjang pendidikan menengah secara sistemik yang melibatkan sekolah dan birokrasi. sehingga penyusunan strategi yang dilakukan dengan melibatkan beberapa sektor akan memudahkan implementasi strategi itu sendiri.

Prosedur atau langkah-langkah dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

1. Mencari jumlah guru yang telah mempunyai sertifikasi kompetensi jenjang pendidikan menengah yang berstatus PNS Daerah tahun 2017;
2. Mencari jumlah tenaga operator dapodik jenjang SMA dan SMK tahun 2017;
3. Mencari data personal di seksi/subag dalam Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga yang terlibat dalam sistem penyaluran tunjangan profesi guru PNS Daerah jenjang pendidikan menengah tahun 2017;
4. Mencari jumlah guru SMA yang telah terbit Surat Ketetapan Penerimaan Tunjangan Profesi PNS Daerah jenjang pendidikan menengah pada tahun 2017;

5. Menetapkan 12 orang dan memilih peserta dalam FGD;
6. Menyiapkan ruangan yang dipergunakan FGD;
7. Menyiapkan moderator dan pencatat ;
8. Menyiapkan alat perekam yang dipergunakan mengumpulkan data dalam FGD;
9. Menyiapkan panduan pertanyaan yang akan dipergunakan dalam wawancara dan FGD; dan
10. Menyalin rekam ke dalam transkrip.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan waktu penelitian dilakukan dimulai tanggal 12 Februari s.d 28 Februari 2018.

C. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (sugiyono:2017:101) masalah penelitian kualitatif adalah subjek penelitian itu sendiri. Oleh sebab itu harus “divalidasi” mengenai kesiapan yang melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Lebih lanjut dikatakan Sugiyono bahwa validasi yang dimaksud adalah validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan bidang yang diteliti, kesiapan untuk memasuki objek penelitian baik secara akademik dan logistik. Oleh sebab itu instrumen sangat penting diperhatikan dalam penelitian, karena akan mempengaruhi kualitas data hasil penelitian. Sehubungan dengan validasi tersebut dalam penelitian ini telah disiapkan tentang

metodelogi pengumpulan data melalui FGD, pemahaman tentang tunjangan profesi guru pendidikan menengah pegawai negeri sipil daerah dan kebutuhan logistik dan sarana lainnya untuk mendukung penelitian ini. Afrizal(2015:135) mengatakan dalam penelitian kualitatif instrumen utama memerlukan instrumen bantuan, yaitu:

- a. Panduan atau pedoman wawancara mendalam. Suatu tulisan singkat yang berisikan daftar informasi yang akan atau perlu dikumpulkan;
- b. Alat rekaman. Penelitian dapat menggunakan alat rekam seperti tape recorder, telepon selular, kamera foto dan kamera video untuk merekam hasil wawancara mendalam atau hasil observasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah

1. *Focus Group Discussion* (FGD), menurut Afrizal (2015: 149) *focus group discussion* (FGD) adalah sebuah teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif. Oleh sebab itu pengumpulan data tertentu bukan untuk diseminasi informasi dan bukan untuk membuat keputusan. Lebih lanjut Afrizal mengatakan bahwa *focus group discussion* (FGD) adalah wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti dengan sekelompok orang dalam suatu waktu. Kelompok orang tersebut tidak diwawancara terpisah, melainkan bersamaan dalam suatu pertemuan.

Haris Herdiansyah (2015;246:247) menuliskan bahwa untuk mencapai validitas dalam *focus group discussion* (FGD) harus memenuhi dua (2) hal yaitu :

- a. *focus group discussion* (FGD) harus memenuhi prasyarat yang tepat dan jelas. Prasyarat tersebut menyangkut homogenitas responden, adanya topik diskusi yang akan digali, lokasi diskusi yang kondusif, adanya fasilitator, adanya *observer*, iklim diskusi yang mampu menciptakan *self disclosure*, jumlah responden yang optimal, seleksi responden, dan rangkaian *focus group discussion* yang dilakukan.
 - b. Tema yang diangkat haruslah tema yang sesuai untuk digali dengan metode *focus group discussion*. Tidak semua tema yang dapat dipakai dalam metode *focus group discussion*, oleh sebab itu Krueger menyatakan bahwa tema yang bersifat personal dan subjektif akan sulit digali.
2. Wawancara, adalah sebuah komunikasi yang dilakukan kepada orang yang dipandang mengetahui tentang permasalahan yang berkaitan dengan tunjangan profesi guru pegawai negeri sipil jenjang pendidikan menengah .
 3. Dokumentasi, adalah dokumen yang berbentuk gambar, tulisan, pelaporan, peraturan dan kebijakan yang dapat dipergunakan sebagai sumber data yang berkaitan dengan tunjangan profesi guru pegawai negeri sipil jenjang pendidikan menengah .

E. Populasi dan Sampel

Penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi oleh Spradley dinamakan “*social situation*” atau situasi sosial yang terdiri atas tempat, pelaku dan aktifitas yang berinteraksi secara sinergis (Sugiyono:2017:91). Lebih lanjut dikatakan bahwa dalam penelitian dilakukan dengan mengamati secara mendalam tentang aktifitas, orang dan tempat tertentu. Namun Sugiyono menyatakan bahwa penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan ke populasi, tetapi ditransfer ke tempat lain pada situasi social mempunyai kesamaan dengan situasi kasus yang dipelajari.

Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif ini tidak menggunakan pupulasi, karena penelitian berangkat pada kasus sering terjadi keterlambatan penerimaan tunjangan profesi guru pegawai negeri sipil jenjang pendidikan menengah pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Mengenai responden dalam penelitian kualitatif ini tidak menggunakan terminologi responden tetapi nara sumber, partisipan, informan, teman dan guru dalam penelitian (sugiyono:2017: 92).

Sampel dalam penelitian ini dipilih berdasarkan *Non Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi unsur atau anggota pupulasi untuk

dipilih menjadi sampel. Berkaitan dengan jumlah responden dalam teknik pengumpulan data menggunakan metode *focus group discussion* Strauss & Corbin (Haris Herdiyansyah:2015:291) menyatakan jumlah responden yang ideal untuk sebuah *focus group discussion* 6-10 orang, namun dimungkinkan untuk mencapai 12 orang, tergantung konteks kedalaman tema.

Sehubungan *focus group discussion* dipilih tema yang sesuai tujuan penelitian, yaitu Evaluasi dan Strategi Penyaluran Guru pendidikan menengah PNS Daerah di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga tahun 2017. Nara sumber dalam pelaksanaan *focus group discussion* 12 orang terdiri :

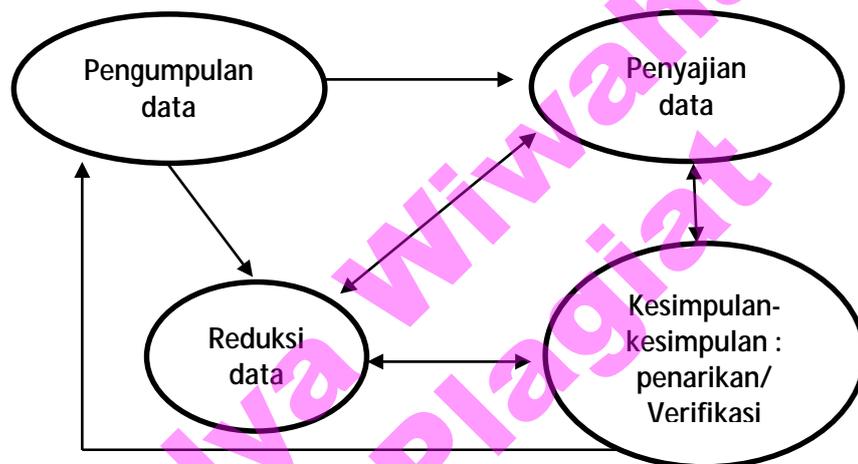
- a. 1 Pemangku kepentingan;
- b. 2 Penanggung jawab Tunjangan Profesi Guru SMA/SMK;
- c. 1 orang yang menangani SIM Tunjangan Profesi Guru SMK;
- d. 2 orang yang menangani SIM Pembayaran SMA dan SMK;
- e. 2 orang yang menangani pencairan tunjangan profesi guru;
- f. 1 orang yang menangani Dapodik SMA dan 1 orang dapodik SMK;
- g. 1 orang guru SMA dan 1 orang guru SMK.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif yang digunakan adalah analisis data model Miles dan Huberman, yaitu membagi analisis data kualitatif ke dalam tiga tahap, yaitu kodifikasi, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Berkaitan analisis data dengan pengumpulan data disajikan Miles dan Huberman sebagai berikut:

Gambar 3.1 Hubungan antara analisis data dengan Pengumpulan Data menurut Miles dan Huberman



Sumber : Analisis Data Kualitatif Konsep dan Cara Konstruksi

Analisis model interaktif Miles dan Huberman akan diterapkan dengan pertimbangan analisis ini lebih mudah dan sangat sederhana (Haris Herdiansyah:2015;348). Oleh sebab itu langkah-langkah yang harus dilakukan dalam analisis interaktif adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan pengelompokan data. Pengelompokan dimulai dengan menyatukan data mentah ke dalam transkrip/ bahasa tertulis. Apabila sudah semua dituangkan dalam bentuk tulisan kemudian mengelompokan data mentah kedalam tema-tema tertentu. Sehubungan dengan penelitian ini akan data mentah akan dikelompokan berdasarkan dua (2) tema, yaitu tema kendala

penyaluran tunjangan profesi guru pendidikan menengah PNSD dan tema strategi penyaluran tunjangan profesi guru pendidikan menengah PNSD;

- b. Melakukan reduksi data. Setelah langkah pengelompokan data selesai, kemudian dilakukan pemilihan, pemangkasan, dan seleksi data yang terkait dengan pertanyaan penelitian dan hasil penelitian yang diharapkan. Data yang terkait akan dipisahkan dengan data “sampah”. Sehingga data yang akan terkumpulkan akan menghasilkan data yang terkait;
- c. Mendisplay data. Setelah data terkumpul dalam data terkait, kemudian kembali melakukan pemilihan dari tema yang sudah ada dipecah dan spesifikasikan ke dalam subtema. Melalui proses pemilihan ini akan terlihat adanya irisan atau benang merah dari setiap tema dan subtema. Benang merah antar tema ini akan menjadi hasil akhir dari tahapan display data; dan
- d. Menarik kesimpulan, analisis data dimana kesimpulan yang akan diperoleh berasal dari irisan atau benang merah tema di tahapan display data yang akan menjawab pertanyaan dan hasil penelitian yang diharapkan. Kesimpulan adalah *reasons* atau alasan mengapa benang merah tersebut muncul, apa yang mendasari pemikiran-pemikiran para responden dan sudut pandang apa yang mendasari pemikiran tersebut tentunya disesuaikan dengan pertanyaan dan hasil yang diharapkan penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Kendala percepatan penyaluran Tunjangan Profesi Guru Pegawai

Negeri Sipil Daerah Jenjang Pendidikan Menengah

a. Aksesibilitas dalam evaluasi data pribadi guru hasil Dapodik

“Kendala dalam percepatan tunjangan profesi guru menurut Purwanti selaku Operator Dapodik di SMA Amilihur Sedaya Bantul, menyatakan bahwa guru yang telah mempunyai sertifikat kompetensi pendidik tidak pernah membuka atau mengakses media evaluasi yaitu info.GTK. Hal ini disebabkan guru bersangkutan sudah berusia lebih dari 50 tahun, sehingga mengalami kesulitan untuk membuka aplikasi tersebut sebagai media untuk evaluasi input Dapodik sekolah. Sedangkan Sudarminto selaku Operator di SMAN 1 Pundong berpendapat bahwa ketidakinginan guru untuk mengakses info.GTK sebagai media evaluasi input Dapodik yang mengenai data tunjangan profesi guru dikmen memang banyak terjadi. Hal ini disebabkan guru malas untuk mengakses media tersebut karena usia sudah mendekati pensiun dan rasa malas, karena mengantungkan akses kepada operator Dapodik sendiri.

Pendapat lain diungkapkan oleh Sukarti operator Dapodik SMKN 1 Sedayu mengatakan memang benar adanya, bahwa tidak semua guru melakukan evaluasi melalui media info.GTK untuk melihat hasil input GTK, terutama guru yang sudah mendekati usia 55 tahun. Sehingga ketika input dapodik salah mengakibatkan Surat Keputusan Tunjangan Profesi(STKP) belum terbit atau sudah terbit tetapi pangkat dan masa kerja berbeda dengan gaji pokok yang diterima pemerintah dan itu diberitahukan operator Dapodik udah mendekati akhir semester. Hampir sama dengan Yuli, seorang guru di SMA II mengatakan bahwa benar guru termasuk saya juga tidak pernah membuka atau mengakses info.GTK dan *password* dan *username* sering tidak mengingatkannya. Memang diakuainya kalau seusianya 50 tahun agak malas mengingat *password* dan *username*, bahkan untuk mengakses info.gtk sebagai media evaluasi. Sehingga saya pernah hampir tidak terbit Surat Keputusan Tunjangan Profesi (STKP) menjelang akhir Desember 2017

karena tidak mengetahui informasi di Info.GTK bahwa data input jam mengajar salah menginput oleh operator Dapodik yang seharusnya pada input dipeminatan tetapi pada wajib tambahan pada kurikulum 2013.

Konfirmasi ketidakterarikan guru dalam mengakses media evaluasi aplikasi Info.GTK perlu dilakukan. Agus Tri selaku operator Dapodik SMAN 2 Ngaglik menyatakan memang benar guru yang sudah tua tidak mengakses Info.GTK, tetapi yang membuka adalah operator Dapodik itu sendiri dan dikatakannya bahwa memang usia tua mempengaruhi keterarikan, tetapi untuk guru yang masih muda masa sebelum usia 48 tahun secara rutin selalu memantau Info.GTK serta selalu berkomunikasi dengan operator Dapodik. Guru tidak berkeinginan mengakses aplikasi Info.GTK. Hal ini menurutnya yang melatarbelangi adalah pada di tahun 2016 dengan sistem manual tahun 2016 tunjangan profesi tetap diterima walaupun data dapodik salah dan ketika tahun 2017 urusan guru pendidikan menengah berpindah di Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta serta beralih sistem manual ke dalam sistem digital dengan basis data pangkal Dapodik, kesadaran guru tidak berubah, sehingga banyak Keputusan Tunjangan Profesi (STKP) tidak sesuai data sebenarnya.”

Analisis menunjukan Purwanti selaku Operator Dapodik di SMA Amiluhur Sedaya Bantul, menyatakan bahwa guru yang telah mempunyai sertifikat kompetensi pendidik tidak pernah membuka atau mengakses media evaluasi yaitu Aplikasi Info.GTK. sedangkan Sudarminto selaku Operator di SMAN 1 Pundong berpendapat bahwa ketidakinginan guru untuk mengakses Aplikasi Info.GTK sebagai media evaluasi input Dapodik yang mengenai data tunjangan profesi guru pendidikan menengah memang banyak terjadi. Setelah konfirmasi kepada Sukarti seorang operator Dapodik SMKN 1 Sedayu mengatakan memang benar adanya bahwa tidak semua guru melakukan evaluasi melalui media

Aplikasi Info.GTK untuk melihat hasil input Dapodik, terutama guru yang sudah mendekati usia 55 tahun. Demikian juga pendapat dari Yuli, seorang guru di SMA II mengatakan bahwa benar guru termasuk saya juga tidak pernah membuka atau mengakses Aplikasi Info.Gtk dan *password* dan *username* sering tidak mengingatnya . Memang diakuainya kalau seusianya 50 tahun agak malas mengingat *password* dan *username*. Sedangkan Agus Tri selaku operator Dapodik SMAN 2 Ngaglik menyatakan memang benar guru yang sudah tua tidak mengakses Aplikasi Info.GTK.

Dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa guru tidak pernah membuka Aplikasi Info.GTK selaku media evaluasi hasil input Dapodik, karena faktor usia menjelang pensiun, yaitu di atas usia 50 tahun, guru cenderung malas berhadapan dengan aplikasi Info. GTK berbasis *website* yang agak sedikit rumit. Sehingga data tunjangan Profesi Guru pendidikan menengah terjadi kesalahan tidak dapat diketahui.

b. Perubahan data Pokok pribadi Guru

Data Pokok guru sering mengalami perubahan seiring dengan kecukupan angka kredit dan masa kerja yang telah dua (2) tahun berlalu.

“Menurut pendapat Sukarti sebagai operator Dapodik dan guru yang mengajar di SMKN 1 Sedayu tentang perubahan data guru mengatakan benar bahwa setiap tahun guru baik di SMA dan SMK mengalami perubahan baik kenaikan pangkat

dan tambahan masa kerja 2 tahun atau sering disebut kenaikan gaji berkala (KGB). Perubahan inilah yang sering memicu tingkat kesalahan data dapodik, karena guru yang bersangkutan tidak memberikan dokumen kenaikan pangkat atau kenaikan gaji berkala kepada operator dapodik, sehingga tidak diinput yang berdampak kepada complain guru setelah Surat Keputusan Tunjangan Profesi terbit dengan nilai golongan dan masa kerja berbeda. Sedangkan Yuli guru SMA II Berbah sleman mengatakan bahwa kenaikan gaji berkala ini tidak diberikan operator Dapodik, karena operator Dapodik tidak meminta dokumen, sehingga guru menganggap sudah mengetahuinya. Selain itu dokumen kenaikan gaji berkala memuat nilai gaji guru dianggap rahasia.

Menurut Sudarminto, seorang operator Dapodik dan profesi guru SMAN 1 Pundong mengatakan bahwa perubahan data pokok guru selalu terjadi selama satu tahun. Biasanya perubahan bulan April dan Oktober itu perubahan golongan, namun ini tidak sering terjadi, tetapi untuk kenaikan gaji berkala ini sering terjadi dan tidak terjadwal seperti kenaikan golongan/pangkat. Perubahan data kenaikan gaji berkala yang sering terlupakan untuk diinput oleh operator Dapodik. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kesadaran guru itu sendiri untuk memberikan informasi yang berupa dokumen atau bahkan gurunya sendiri lupa memberikan dokumen dan diberikan ketika dokumen fisik pemberkasan ketika divalidasi berbeda dengan data SIM Tunjangan di Bidang yang menengani Ketenagaan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berbeda menurut Purwanti, Operator Dapodik SMA Amiluhur Sedayu mengatakan bahwa perubahan data sering terjadi untuk guru terutama yang status Pegawai Negeri Sipil baik di SMA dan SMK baik Negeri dan Swasta. Untuk sekolah yang berstatus swasta yang sering mengalami perubahan adalah guru Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan. Kenyataan memang ada guru seharusnya kenaikan gaji berkala tetapi tidak pernah dilakukan perubahan, sehingga harus dilakukan penyesuaian dengan mengusulkan perubahan kenaikan gaji berkala. Karena gurunya yang berstatus Pegawai Negeri Sipil hanya 5 orang di sekolah kami, maka perubahan data selalu terbaharui dan mungkin karena sedikit jumlahnya sehingga pembinaan perubahan data dapodik selalui dilakukan dengan lebih efektif.

Terjadi Perbedaan pendapat tentang perubahan data pokok guru yang berdampak pada keterlambatan pembaharuan data Dapodik, sehingga menjadi persoalan, karena guru sedikit yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab perlu dilakukan konfirmasi di Sekolah status Pegawai Negeri Sipil yang jumlah lebih banyak. Agus Tri selaku operator Dapodik SMAN 2 Ngaglik berpendapat bahwa perubahan data guru memang banyak terjadi pada guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Bagi SMA dan SMK berstatus PNS dengan guru 45 orang. Perubahan data yang sering terjadi adalah kenaikan berkala, sedangkan kenaikan golongan sangat jarang. Untuk kenaikan gaji berkala hampir selama 1 tahun sering terjadi kalau setiap sekolah setiap tahun rata-rata 10 untuk jenjang SMA maka sudah 690 orang, belum jenjang SMK. Namun demikian yang menjadi persoalan adalah perubahan gaji berkala ini tidak diinformasikan kepada pengelola data Dapodik. Hal ini terjadi karena ada persepsi perubahan data dapodik otomatis berubah dengan keluarnya dokumen. Padahal Dapodik menganut sistem *Offline*.”

Analisis menunjukan bahwa Sukarti sebagai operator Dapodik dan guru yang mengajar di SMKN 1 Sedayu menyatakan bahwa benar setiap tahun guru baik di SMA dan SMK mengalami perubahan. Perubahan inilah yang sering memicu tingkat kesalahan data dapodik, karena guru yang bersangkutan tidak memberikan dokumen kenaikan pangkat atau kenaikan gaji berkala kepada operator dapodik. Demikian Yuli guru SMA II Berbah sleman mengatakan bahwa kenaikan gaji berkala ini tidak diberikan operator Dapodik, karena operator tidak meminta dokumen. Sudarminto, seorang operator Dapodik dan profesi guru SMAN 1 Pundong mengatakan bahwa perubahan data kenaikan gaji berkala yang sering terlupakan untuk diinput oleh operator Dapodik. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kesadaran guru itu sendiri untuk

memberikan informasi yang berupa dokumen. Berbeda dengan Purwanti, Operator Dapodik SMA Amiluhur Sedayu mengatakan perubahan data selalu terbaharui dan mungkin karena PNS sedikit jumlahnya. Setelah dikonfirmasi kepada Agus Tri selaku operator Dapodik SMAN 2 Ngaglik menyatakan persoalannya adalah perubahan gaji berkala ini tidak diinformasikan kepada pengelola data Dapodik. Hal ini terjadi karena ada persepsi perubahan data dapodik otomatis berubah dengan keluarnya dokumen.

Setelah dilakukan analisis dapat disimpulkan bahwa perubahan data golongan dan masa kerja terjadi setiap tahun pada guru yang bersangkutan, tetapi perubahan data tersebut tidak disampaikan segera kepada operator. Hal ini terjadi karena belum kesadaran pentingnya dokumen sebagai bahan perubahan data di Dapodik, sehingga terlupakan dalam menginput.

c. Kompensasi operator dapodik

Kompensasi yang layak bagi operator dapodik sebagai pengelola data tunjangan profesi guru pendidikan menengah merupakan salah satu bentuk motivasi.

“Menurut Purwanti Operator Dapodik SMA Swasta Amiluhur Sedaya Bantul mengatakan bahwa Operator Dapodik SMA dan SMK tidak mempunyai pendapatan atau gaji yang cukup. Hal ini disebabkan operator Dapodik tidak mempunyai legalitas atau surat keputusan pengangkatan, hanya sebatas surat tugas. Gaji atau honorarium operator dibayar oleh uang komite dan sebagian di sekolah negeri diberikan oleh APBD. Sehingga wajar bila data tunjangan sering tidak tepat, karena tidak terfokus pada satu pekerjaan. Lebih lanjut dikatakan Sudarminto selaku

operator Dapodik SMAN Pondong mengatakan bahwa memang benar bahwa gaji atau honor yang diterima rata oleh operator Dapodik setiap bulan di bawah pendapatan minimal, sehingga operator tidak termotivasi dalam pengelolaan data tunjangan, kecuali operator dirangkap oleh Guru PNS yang biasanya guru Teknologi dan Informasi yang sudah bersertifikasi. Hal ini lebih rumit dengan jumlah siswa hanya sedikit atau 1 kelas. Untuk memperjelas gaji operator Dapodik maka perlu dilakukan penjelasan kepada operator lain.

Sukarti operator Dapodik SMKN 1 sedayu mengatakan bahwa rendahnya gaji para operator ini lebih banyak disebabkan oleh tidak termasuknya jenis pekerjaan operator Dapodik sebagai Tenaga Kependidikan, sehingga berdampak tidak ada surat pengangkatan yang jelas. Sehingga operator kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh sebab itu wajar, bila tidak ada pembinaan yang jelas baik dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Padahal mereka melakukan pengelolaan data yang tergolong strategis. Agus operator Dapodik SMAN 8 Yogyakarta mengakui memang honor perbulan operator hanya Rp. 750.000 dan tidak dibayarkan setiap bulan tetapi tiga bulan sekali. Honor sedikit ini membuat operator tidak mempunyai motivasi. Karena honor ini tidak cukup untuk menghidupi kehidupan, sehingga harus melakukan pekerjaan lain diluar operator Dapodik seperti menjadi operator pretest Pengembangan Keprofesian Guru dan Postest Pendidikan Pendidikan Profesi jika laboratorium Komputer sekolah dipergunakan, itu pun tidak setiap tahun.

Sedangkan Agus Tri Operator Dapodik SMAN 2 Ngaglik berpendapat sama bahwa gaji operator berkisar Rp. 500.000- 750.000 yang dibayarkan satu bulan atau 3 bulan sekali. Sehingga dalam melakukan pekerjaan sebagai operator tidak menjadi pekerjaan pokok dan harus mencari pekerjaan sampingan di luar dapodik. Sebagai Operator Dapodik sekolah menjalankan pekerjaan berdasarkan surat tugas dari kepala sekolah dan tidak berdasarkan Surat keputusan pengangkatan yang didalam membuat kewajiban dan hak sebagai pekerja. Lebih lanjut dikatakan bahwa rendahnya horarium ini membuat operator Dapodik tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi”

Analisis menunjukan bahwa Purwanti Operator Dapodik SMA Swasta Amiluhur Sedaya Bantul menjelaskan bahwa Operator Dapodik SMA dan SMK tidak mempunyai pendapatan atau gaji yang cukup, sehingga tidak fokus pada pekerjaan pengelolaan data Dapodik. Lebih lanjut ditegaskan Sudarminto selaku operator Dapodik SMAN Pondong mengatakan bahwa memang benar bahwa gaji atau honor yang diterima rata-rata oleh operator Dapodik setiap bulan di bawah pendapatan minimal, situasi ini berpengaruh pada motivasi operator itu sendiri. Pendapat yang sama juga dikatakan Sukarti operator Dapodik SMKN 1 sedayu bahwa, rendahnya gaji menjadi penyebab operator kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Rendahnya gaji ini setelah dikonfirmasi kepada Agus operator Dapodik SMAN 8 Yogyakarta mengakui memang honor perbulan operator hanya Rp. 750.000 dan tidak dibayarkan setiap bulan. Hal inilah membuat operator Dapodik tidak mempunyai motivasi kerja yang optimal. Rendahnya kesejahteraan operator memang diakui Agus Tri Operator Dapodik SMAN 2 Ngaglik mengatakan bahwa gaji operator berkisar Rp. 500.000- 750.000, rendahnya honorarium ini membuat operator Dapodik tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Setelah dianalisis dapat disimpulkan bahwa gaji atau honorarium/kompensasi yang diberikan operator Dapodik selaku

Pengelola data tunjangan lebih rendah dari upah minimal provinsi 2018. Rendahnya gaji menyebabkan rendahnya motivasi atau semangat kerja yang berdampak kepada kualitas data tunjangan yang dihasilkan.

d. Struktur Organisasi tidak berubah

Struktur Organisasi yang penting dalam melaksanakan ketugasan bagi birokrasi.

“Menurut Dra. Mulyani Yunipraptiwi, M.Si struktur Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2017 belum mempunyai struktur yang mendukung pelaksanaan tugas pelayanan guru dan tenaga kependidikan. Sehingga sering terjadi konflik kepentingan. Selama ini ketugasan penyaluran tunjangan profesi ditugaskan oleh Bidang Pendidikan Nonformal dan Informal. Padahal Ketugasan Pokok bidang tersebut belum dirubah, sehingga di sisi lain harus melaksanakan tugas bidang Pendidikan Nonformal dan Informal tetapi juga harus melaksanakan penyaluran. Inilah menjadi penyebab mengapa penyaluran tunjangan profesi guru sering terlambat, karena tidak fokus terhadap penyaluran tunjangan profesi sebagai dampak struktur belum ada. Sedangkan perubahan Struktur organisasi itu sendiri membutuhkan proses politik yang waktunya cukup lama. Sedangkan Drs. Ponidi, M.Pd mengatakan bahwa tidak adanya struktur yang menangani guru dan tenaga kependidikan ini membuat pekerja terbagi menjadi dua, yaitu pekerjaan bidang ketugas pokok dan ketugasan tambahan. Tugas tambahan ini lebih berat dibanding tugas pokok, namun tugas tambahan ini tidak diberikan kewenangan dan mengalami kendala koordinasi. Hal ini terjadi karena struktur organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga terlambat mengalami perubahan.

Menurut Dra. Heni Indarti mengatakan satu penyebab tidak efektif dan efisiensinya penyaluran tunjangan profesi adalah tidak ada kewenangan yang jelas dari tugas tambahan itu sendiri. Hal ini disebabkan karena struktur bidang yang mengurus tunjangan profesi guru tidak ada, hanya dititipkan saja di bidang Pendidikan Nonformal dan Informal. Bagaimana dapat berjalan penyaluran tunjangan

profesi dengan kualitas baik, kalau masih menjalankan dua ketugasan dengan jumlah sumberdaya manusia terbatas dan masih *maidset* lama. Menurut Drs.R.Suci Rohmadi mengatakan beban penyaluran tunjangan profesi ini tidak dapat dilaksanakan secara optimal tanpa dibarengi perubahan struktur organisasi yang berdampak kepada kewenangan. Kewenangan terbatas tetapi tugas lebih banyak dengan sumberdaya manusia terbatas, sehingga berdampak kepada keterlambatan dan kekurangan bayar tunjangan profesi guru. Menurut Drs. Priyo Santoso selaku pejabat pelaksana tugas Sekretaris Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga mengakui bahwa struktur organisasi yang berbentuk bidang atau eselon III belum terbentuk, sehingga berdampak kepada efisiensi dan efektifitas penyaluran tunjangan profesi guru. Perubahan struktur organisasi ini sudah berkali-kali dibahas dengan Biro Organisasi Pemerintah Daerah, tetapi hingga sekarang menampakan hasil. Namun yang menjadi permasalahan adalah belum adanya Peraturan Daerah tentang Kelembagaan setelah diberlakukan Undang-Undang 23 tahun 2014. Hingga sampai sekarang rancangan Peraturan Daerah tersebut masih dibahas di DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta”

Analisis menunjukkan bahwa Dra. Mulyati Yunipratiwi, MSi mengatakan belum ada struktur yang mendukung pelaksanaan tugas pelayanan guru dan tenaga kependidikan. Sehingga berdampak pada penyaluran tunjangan profesi guru pendidikan menengah. Hal ini senada yang dikatakan oleh Dra. Heni Indarti bahwa satu penyebab tidak efektif dan efisiesinya penyaluran tunjangan profesi adalah tidak ada kewenangan yang jelas dari tugas tambahan itu sendiri. Hal ini disebabkan karena struktur bidang yang mengurus tunjangan profesi guru tidak ada. Sedangkan Drs. R.Suci Rohmadi mengatakan beban penyaluran tunjangan profesi ini tidak dapat dilaksanakan secara optimal tanpa

dibarengi perubahan struktur organisasi yang berdampak kepada kewenangan. Lebih lanjutkan memperkuat masalah perubahan struktur sebagai penyebab tidak efektif dan efisiennya penyaluran tunjangan profesi guru. Kemudian Drs. Priyo Santoso selaku pejabat pelaksana tugas Sekretaris Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga mengakui bahwa struktur organisasi yang berbentuk bidang atau eselon III belum terbentuk, sehingga berdampak kepada efisiensi dan efektifitas penyaluran tunjangan profesi guru dapat dipahami.

Dari analisis tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga yang belum berubah menjadi kendala dalam percepatan penyaluran tunjangan profesi guru pendidikan menengah. Tidak ada struktur yang jelas ini mempengaruhi tingkat kewenangan dan koordinasi serta sumber daya manusia yang dibutuhkan.

e. Data guru penerima tunjangan profesi tidak akurat

Data tunjangan Profesi guru pendidikan menengah yang menyangkut jam mengajar dan pangkat serta masa kerja sering terjadi. Hal ini disebabkan input Dapodik tidak tepat.

“Tri Rudati, SPd, Dinas Dikpora DIY mengatakan bahwa kesalahan data Dapodik ini akan terbawa dalam SIM tunjangan. Ketika dilakukan validasi data untuk pengajuan Surat Keputusan Tunjangan Profesi (SKTP) mengalami penundaan waktu, agar dilakukan perbaikan Dapodik. Situasi inilah yang menyebabkan Surat Keputusan Tunjangan Profesi (SKTP) tidak dapat lebih cepat terbit. Dampaknya keterlambatan itu adalah pembayaran

tunjangan profesi menjadi terlambat. Hal sama dikatakan oleh Wismandari Hari Murti, S.Pd yang menyatakan pada tahun 2017 banyak data tunjangan profesi guru dikmen yang tidak tepat terutama menyangkut pangkat dan masa kerja. Sehingga validasi untuk guru yang salah tunjangan dilakukan penundaan dalam pengusulan Surat Keputusan Tunjangan Profesi(SKTP). Tidak tepat dalam menginput data Dapodik membuat terjadi pemborosan energi dan ternyata input data Dapodik belum sepenuhnya dapat dipercaya. Hal ini dibenarkan oleh Drs. Ponidi,MPd yang mengatakan lambatnya pembayaran tunjangan profesi guru SMK bukan semata-mata dari birokrasi tetapi bagaimana data yang diklaim oleh guru yang bersangkutan benar dan melalui input Dapodik benar. Kenyataan menunjukkan datanya tidak tepat. Di jaman teknologi semua menggunakan sitem digital dan Dinas Pendidikan, pemuda dan Olahraga tidak mempunyai kewenangan untuk memperbaiki data. Perbaikan data hanya dilakukan di sekolah. Kebenaran data ini tidak terjadi karena guru tidak melakukan konfirmasi atau evaluasi melalui website dan terlalu mempercayakan data pribadi guru kepada operator.

Kelambatan bukan semata-mata karena mekanisme birokrasi dibenarkan oleh Dra. Heni Indarti yang mengatakan bahwa data tunjangan profesi yang akan diusulkan menjadi Surat Keputusan Tunjangan Profesi(SKTP) selalu ditunda setelah validasi dilakukan oleh petugas validasi dan ternyata pangkat dan masa kerjanya berbeda dengan dokumen fisik yang telah dikirimkan kepada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga.. Ini terjadi antara bulan Juli smapai dengan awal Desember 2017 dan jumlahnya tidak sedikit.Tertundanya pengusulan Surat Keputusan Tunjangan Profesi(SKTP) ini mengakibatkan terlambatnya proses penyaluran, oleh sebab itu penting sekali jaminan data Dapodik yang benar dan utuh, sehingga tidak perlu dilakukan validasi di tingkat Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Kalau ini terjadi penyaluran akan sangat cepat.

Lebih lanjut Dra. Mulyati Yunipratiwi,M.Si membenarkan bahwa kunci percepatan untuk pembayaran tunjangan profesi guru dikmen adalah data yang menyangkut tunjangan profesi guru benar 100% sesuai dengan data sebenarnya. Sehingga kami tidak perlu melakukan verifikasi dan validasi di tingkat pengusulan

Surat Keputusan Tunjangan Profesi(SKTP). Ini akan menghemat tenaga untuk validasi dan lebih memfokus dalam penyaluran tunjangan profesi guru”

Analisis menunjukkan bahwa Tri Rudati, SPd, Dinas Dikpora DIY mengatakan bahwa kesalahan data Dapodik ini akan terbawa dalam SIM tunjangan. Hal ini sama apa yang dikatakan Wismandari Hari Murti, S.Pd yang menyatakan pada tahun 2017 banyak data tunjangan profesi guru pendidikan menengah yang tidak tepat terutama menyangkut pangkat dan masa kerja. Setelah dikonfirmasi Kepala Seksi yang menangani tunjangan profesi SMK, Drs.Ponidi,M.Pd mengatakan lambatnya pembayaran tunjangan profesi guru SMK bukan semata-mata dari birokrasi tetapi bagaimana data yang diklaim oleh guru yang bersangkutan benar dan melalui input Dopodik benar tetapi kenyataan menunjukkan datanya tidak tepat. Hal yang sama dikatakan Dra. Heni Indarti yang bahwa data tunjangan profesi SMA yang akan diusulkan menjadi Surat Keputusan Tunjangan Profesi(SKTP) selalu ditunda setelah validasi dilakukan oleh petugas validasi, karena ternyata pangkat dan masa kerjanya berbeda dengan dokumen fisik. Lebih lanjut Dra. Mulyati Yunipratiwi, M.Si, Kepala Bidang yang menangani guru dan tenaga kependidikan mengatakan kunci percepatan untuk pembayaran tunjangan profesi guru pendidikan menengah adalah data yang menyangkut tunjangan profesi guru benar 100% sesuai dengan data sebenarnya.

Dari analisis tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kesalahan data yang menyangkut tunjangan profesi guru pada pangkat dan masa kerja merupakan kendala dalam pengusulan Surat Keputusan Tunjangan profesi (SKTP) guru pendidikan menengah. Sehingga berdampak kepada kecepatan penyaluran tunjangan profesi guru yang bersangkutan.

f. Dokumen bahan data dan informasi untuk verifikasi

Setiap guru melakukan pengiriman dokumen atau berkas kepada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga yang akan dipergunakan sebagai bahan mentah untuk verifikasi dan validasi.

“Wismandari Hari Murti, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta mengatakan bahwa Subag Kepegawaian Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga mengirimkan surat permohonan ke SMA dan SMK untuk mengirimkan dokumen pendukung untuk data verifikasi terlalu rumit tidak sesuai yang dibutuhkan petugas baik sim tunjangan dan sim pembayaran. Sehingga petugas merasakan kelelahan dalam membuka setiap lembar dokumen. Hal ini hampir sama yang dikatakan oleh Panesti Puspantari, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, bahwa Dokumen SMK terlalu tebal dan data informasinya tidak dibutuhkan dalam rangka verifikasi dan validasi membuat kesulitan tersendiri.

Setelah dikonfirmasi dengan Kepala Seksi yang menangani tunjangan profesi guru SMK, Drs. Ponidi, M.Pd mengatakan jumlah item dalam dokumen setiap guru SMK berjumlah 19 item dan cukup tebal. Kondisi dokumen ini sendiri tidak praktis dan item yang tidak diperlukanpun dimasukan dalam berkas dengan penyusunan yang tidak sistematis. Lebih lanjut Kepala Seksi yang menangani tunjangan SMA, Dra. Heni Indarti mengatakan bahwa dokumen yang dikirimkan guru itemnya banyak yang tidak ada manfaatnya. Petugas hanya lelah mencari lembar dokumen yang menyatakan telah mengajar 24 jam dan pangkat dan masa kerja pada bulan 2 Januari atau 1 Juli

2017. Lebih lanjut Dra. Mulyati Yunipratiwi, M.Si mengatakan bahwa benar dokumen yang dikirimkan guru banyak tidak relevan bagi proses validasi dan verifikasi dan terkesan memberatkan bagi birokrasi itu sendiri maupun guru itu sendiri. Sehingga perlu dikaji ulang untuk dokumen ini”

Analisis menunjukan Wismandari Harimurti, mengatakan bahwa dokumen pendukung untuk data verifikasi terlalu rumit. Sedangkan Panesti Puspantari mengatakan bahwa dokumen SMK terlalu tebal dan data informasinya tidak dibutuhkan dalam rangka verifikasi dan validasi membuat kesulitan tersendiri.

Setelah dikonfirmasi Drs. Ponidi, M.Pd mengatakan jumlah item dalam dokumen setiap guru SMK berjumlah 19 item dan cukup tebal. Kondisi dokumen ini sendiri tidak praktis dan item yang tidak diperlukanpun dimasukan dalam berkas dengan penyusunan yang tidak sistematis. Sedangkan Dra. Heni Indarti mengatakan bahwa dokumen yang dikirimkan guru itemnya banyak yang tidak ada manfaatnya. Petugas hanya lelah mencari lembar dokumen yang menyatakan telah mengajar 24 jam dan pangkat dan masa kerja pada bulan 2 januari atau 1 Juli 2017. Dokumen yang tebal dan isinya tidk relevan diakui pula oleh Dra. Mulyati Yunipratiwi, M.Si mengatakan bahwa benar dokumen yang dikirimkan guru banyak tidak relevan bagi proses validasi dan verifikasi dan terkesan memberatkan bagi birokrasi itu sendiri maupun guru itu sendiri.

Dari analisis tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dokumen atau berkas tunjangan profesi guru pendidikan menengah sangat tebal dan tidak memuat informasi sesuai dengan kebutuhan petugas verifikasi dan validasi. Banyak item yang tidak diperlukan, sehingga perlu pengkajian lebih lanjut.

2. Strategi percepatan penyaluran Tunjangan Profesi Guru Pendidikan Menengah Pegawai Negeri Sipil Daerah

a. Sosialisasi sistem evaluasi tunjangan Profesi Guru PNS Daerah jenjang Pendidikan Menengah

Bertolak dari kesimpulan salah satu kendala dalam percepatan penyaluran tunjangan profesi guru pegawai negeri sipil daerah adalah guru tidak pernah membuka info.GTK selaku media evaluasi hasil input Dapodik, dikarena faktor usia menjelang pensiun, yaitu di atas usia 50 tahun, sehingga cenderung malas berhadapan dengan aplikasi berbasis *website* yang agak sedikit rumit. Sehingga data tunjangan terjadi kesalahan tidak dapat diketahui. Upaya yang harus ditempuh adalah melakukan pendekatan dalam bentuk kegiatan sosialisasi kepada guru dengan segmentasi usia diatas 50 tahun.

“Menurut Sukarti operator dan guru SMKN 1 Sedayu mengatakan bahwa sosialisasi penting dilakukan oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta tentang arti pentingnya membuka media Info.GTK. Meningat bahwa sekolah sudah mencoba melakukan sosialisasi tetapi cenderung untuk diabaikan. Mungkin sosialisasi ini bisa dilakukan dengan perwakilan segmen guru dan kepala sekolah. Pendapat

yang sama dikatakan Sudarminto, operator Dapodik SMAN 1 Pundong bahwa operator sudah menghimbau untuk semua guru agar melakukan evaluasi terhadap hasil input Dapodik melalui website Info.GTK. Namun hasilnya hanya guru yang masih muda bersedia membuka media tersebut. Selebihnya guru dengan terpaksa dilakukan oleh operator sendiri, bila waktu masih ada kesempatan. Kadang-kadang tidak dilakukan, menunggu Surat Keputusan Tunjangan Profesi (SKTP) tidak terbit, media Info.GTK baru di buka. Sehingga peran Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga sangat dibutuhkan untuk mendorong kesadaran guru terutama yang telah berusia 50 tahun lebih dan sekolah lebih mudah untuk membiasakannya.

Dorongan untuk melakukan sosialisasi juga direkomendasi dari Purwanti, operator dan guru SMA Amiluhur Sedayu. Menurutnya sosialisasi ini penting dilakukan secara resmi oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga supaya guru memperhatikan atau bersedia untuk melakukan evaluasi. Karena sosialisasi Info.GTK yang dilakukan oleh sekolah hanya diabaikan saja terutama yang sudah tua atau mendekati pensiun. Hal serupa juga dikatakan oleh Budi Tri, Operator SMAN 2 Ngaglik bahwa sekolah sudah jemu menghimbau agar setiap guru melakukan evaluasi Dapodik melalui Info.GTK. Tujuannya agar setiap kesalahan input jam mengajar, golongan/pangkat dan masa kerja dapat terantisipasi sejak dini, sehingga perbaikan akan lebih cepat. Sekolah sudah berkali-kali menghimbau, tetapi tidak dihiraukan dan membuat malu adalah kesalahan diketahui lebih dulu oleh Bidang yang menangani tunjangan profesi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Oleh sebab itu lebih tepat kalau Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga yang melakukan sosialisasi agar dipatuhi. Sedangkan Yuli guru SMA II Sleman mengatakan bahwa tidak pernah sekolah mensosialisasikan media info.GTK dan bahkan meminta *print out*, sehingga tidak pernah dibuka”

Strategi sosialisasi merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran guru melakukan evaluasi data tunjangan profesi dengan membuka media info.GTK. Analisis menunjukkan bahwa Sukarti mengatakan sosialisasi penting dilakukan oleh Dinas Pendidikan,

Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta tentang arti pentingnya membuka media Info.GTK. lebih lanjut Sudarminto mengatakan peran Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga sangat dibutuhkan untuk mendorong kesadaran guru terutama yang telah berusia 50 tahun lebih dan sekolah lebih mudah untuk membiasakannya. Purwanti memberikan argumentasi yang sama bahwa sosialisasi ini penting dilakukan secara resmi oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga supaya guru memperhatikan atau bersedia untuk melakukan evaluasi, karena selama ini tidak melakukan.

Budi Tri mengatakan bahwa sekolah sudah jemu menghimbau agar setiap guru melakukan evaluasi Dapodik melalui Info. GTK. tetapi tidak dihiraukan dan membuat malu adalah kesalahan diketahui lebih dulu oleh Bidang yang menangani tunjangan profesi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Setelah dikonfirmasi kepada guru memang benar tidak pernah mengevaluasi data tunjangan profesi seperti yang dikatakan Yuli mengatakan bahwa tidak pernah sekolah mensosialisasikan media info.GTK dan meminta *print out*, sehingga tidak pernah dibuka.

Analisis ini dapat memberikan kesimpulan bahwa sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta sangat diperlukan untuk mendukung

kesadaran evaluasi data tunjangan guru melalui aplikasi Info.GTK. Peran sekolah akan menginternalisasikan kebiasaan evaluasi ini untuk membantu percepatan terbitnya Surat Ketetapan Tunjangan Profesi (SKTP) guru PNS daerah jenjang pendidikan menengah.

b. Standar Operasional Prosedur perubahan data kenaikan Golongan dan Gaji berkala PNS

Hasil kesimpulan kendala kedua, adalah perubahan data golongan dan masa kerja terjadi setiap tahun pada guru yang bersangkutan, tetapi perubahan data tersebut tidak disampaikan segera kepada operator. Hal ini terjadi karena belum kesadaran pentingnya dokumen sebagai bahan perubahan data di Dapodik, sehingga terlupakan dalam menginput. Untuk memberikan akurasi data Dapodik yang benar tentu ada sistem yang dapat menuntun setiap guru yang mengalami kenaikan pangkat dan penambahan masa kerja.

“Menurut Purwanti, Operator Dapodik SMA Amiluhur Sedayu mengatakan perlu ada pengaturan dan mewajibkan setiap perubahan data pribadi guru untuk menyampaikan dokumennya kepada operator untuk *update* data. Karena selama ini khusus PNS yang diperbantukan di SMA swasta tidak menyampaikan perubahan tersebut, kalau tidak ditanyakan oleh operator Dapodik. Hal ini menjadi eronis bahwa data guru sendiri diperbarui ketika ditanyakan oleh operator Dapodik. Sedangkan Sukarti, Operator Dapodik SMK 1 Sedayu tentang perubahan data yang tidak terbaru di Dapodik, mengatakan bahwa perubahan data PNS yang menyangkut tunjangan profesi guru diatur dalam suatu sistem sangat setuju. Artinya ada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengatur alur ke mana dokumen setelah dinyatakan sah. Standar Operasional Prosedur

(SOP) sangat penting untuk membantu dalam setiap perubahan data guru PNS. Perihal pengaturan ini oleh Sudarminto, Operator Dapodik SMAN 1 Pundong SOP diperlukan untuk menjamin data guru PNS dalam dapodiknya dapat diperbarui. SOP ini yang sederhana, sehingga mudah dipahami oleh guru. Dengan demikian apabila terjadi kesalahan dapat dilakukan penelusuran melalui SOP ini. Kiranya penting adanya Standar Operasional Prosedur (SOP), agar Dapodik lebih mencerminkan data sebenarnya.

Menurut Agus Tri Operator SMAN 2 Ngaglik mengatakan ada Standar Operasional Prosedur (SOP) dapat meringankan Operator untuk meminta dokumen perubahan, sehingga tidak perlu diminta, guru yang bersangkutan akan memberikannya sendiri. Perihal penyusunan SOP ini lebih tepat disusun oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga lebih umum dan dipergunakan untuk semua SMA dan SMK serta Pendidikan Khusus. Yuli pendidik di SMA II mengatakan setuju adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) ini, karena menjadi jelas alur dokumennya, sehingga guru yang berstatus PNS dapat dijamin pembaharuan data pribadi yang berkaitan langsung dengan tunjangan profesi guru”

Analisis menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan strategi yang harus ditempuh dalam rangka meningkatkan percepatan penyaluran tunjangan profesi guru PNS jenjang pendidikan menengah. Menurut Purwanti mengatakan perlu ada pengaturan dan mewajibkan setiap perubahan data pribadi guru menyampaikan dokumennya kepada operator untuk *update* data. Hal ini dibenarkan Sukarti dan mengatakan sangat setuju bahwa perubahan data PNS yang menyangkut tunjangan profesi guru diatur dalam suatu sistem. Perlunya SOP ini setelah dikonfirmasi kepada Sudarminto mengatakan SOP diperlukan untuk menjamin data guru PNS dalam dapodik dapat diperbarui.

Demikian pula Agus Tri mengatakan ada Standar Operasional Prosedur (SOP) dapat meringankan Operator untuk meminta dokumen perubahan, sehingga tidak perlu diminta, guru yang bersangkutan akan memberikan sendiri.

Setelah empat operator menyetujui adanya SOP, maka dikonfirmasi kepada salah seorang guru, yaitu Yuli mengatakan setuju dan menyetujui adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) ini, karena menjadi jelas alur dokumennya. Berdasarkan analisis ini dapat disimpulkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan strategi untuk mengurangi kesalahan data sebagai dampak perubahan pangkat dan masa kerja dari yang terjadi setiap 2 tahun.

c. Insentif Non PNS

Kendala ketiga, memberikan kesimpulan bahwa gaji atau honorarium/kompensasi yang diberikan operator Dapodik selaku Pengelola data tunjangan lebih rendah dari upah minimal provinsi 2018. Rendahnya gaji menyebabkan rendahnya motivasi atau semangat kerja yang berdampak kepada kualitas data tunjangan yang dihasilkan.

“Purwanti operator Dapodik SMA Amiluhur Sedayu memandang bahwa gaji/honorarium/kompensasi perlu ditingkatkan, agar motivasi meningkat. Sehingga tidak perlu mencari pekerjaan lain untuk menopang hidup keluarga. Oleh sebab itu Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dapat memberikan insentif atau tambahan penghasilan tentunya melalui APBD Provinsi. Sedangkan Sukarti Operator SMKN 1 Sedayu mengatakan bahwa

secara faktual gaji Operator Dapodik masih rendah, kecuali operator Dapodik yang status guru PNS. Rendahnya gaji ini membuat kinerjanya tidak optimal dan pekerjaan operator dianggap tambahan bukan pekerjaan pokok. Oleh sebab itu pendapatan/kesejahteraannya perlu distandarkan dengan gaji Pegawai Non PNS kontrak. Hal ini akan membuat motivasi dan tanggung jawab lebih dapat diandalkan.

Perlunya insentif bagi Operator Dapodik dianggap oleh Sudarminto operator Dapodik SMA Pundong lebih daripada bagaimana supaya berkerja fokus pada pengelolaan data. Dengan pendapatan yang sesuai Pegawai Non PNS dengan perjanjian akan mendorong motivasi dan berdampak kepada kualitas data yang baik. Sedangkan Agus Tri menganggap insentif bagi operator mutlak diperlukan, mengingat sudah 3 tahun tidak pernah diperhatikan dalam gajinya. Bagaimana operator dapat melakukan pekerjaan pengolahan data Dapodik sedangkan gaji perbulannya berkisar Rp. 500.000-750.000, gaji ini tidak cukup. Rendahnya gaji operator Dapodik ini diakui pula oleh Yuli guru SMA II yang mengatakan tidak cukup untuk membayar operator Dapodik sesuai UMP, karena uang komite tidak cukup dan lebih banyak untuk membantu operasional sekolah. Oleh karena itu pemerintah melalui Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga memberikan insentif agar pendapatannya layak dan dapat bekerja mengelola data dengan kualitas baik. Dengan Insentif ini akan memotivasi operator untuk bekerja lebih bertanggung jawab terutama data tunjangan guru”

Analisis dilakukan menunjukan Purwanti memandang bahwa gaji/ honorarium/ kompensasi perlu ditingkatkan, agar motivasi meningkat. Sedangkan Sukarti mengatakan rendahnya gaji ini membuat kinerjanya tidak optimal. Perihal insentif ini, menurut Sudarminto, bahwa insentif dengan gaji yang sesuai Pegawai Non PNS dengan perjanjian akan mendorong motivasi. Setelah dikonfirmasi kepada Agus Tri menganggap insentif bagi operator mutlak diperlukan. Sedangkan Yuli yang mengatakan tidak cukup

untuk membayar operator dapodik sesuai UMP, maka Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga hendaknya memberikan Insentif, sehingga akan memotivasi operator untuk bekerja lebih bertanggung jawab terutama data tunjangan guru. Dari analisis ini dapat disimpulkan bahwa strategi insentif bagi operator Dapodik selaku pengelola data tunjangan sangat mutlak diperlukan, kecuali operator yang berstatus PNS daerah. Terlebih komite sekolah tidak mampu untuk memberikan gaji/kompensasi senilai dengan Upah Minimal Provinsi. Sehingga operator Dapodik akan termotivasi bekerja dan lebih fokus.

d. Perubahan Struktur organisasi

Kesimpulan kendala keempat, adalah struktur organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga yang belum berubah menjadi kendala dalam percepatan penyaluran tunjangan profesi guru pendidikan menengah. Tidak ada struktur yang jelas ini mempengaruhi tingkat kewenangan dan koordinasi serta sumber daya manusia yang dibutuhkan.

“Oleh sebab itu strategi yang ditempuh menurut Dra. Mulyati Yunipratiwi, M.Si mengatakan bahwa perubahan struktur organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga sebagai konsekuensi dari Undang-Undang nomor 23 Tahun 2014 sangatlah diperlukan. Hal ini disebabkan belum ada bidang atau eselon 3 yang mengurus guru dan tenaga kependidikan. Ini berarti penyaluran tunjangan profesi guru masih merupakan tugas tambahan bidang lain. Inilah menyebabkan ketugasannya tidak terfokus dan secara legal formal belum bisa melayani secara optimal. Perihal perubahan struktur ini, menurut Dra. Heni Indarti mengatakan

perubahan struktur memang harus segera dilakukan terutama untuk bidang yang menangani guru dan tenaga kependidikan. Hal ini berhubungan dengan penyaluran tunjangan profesi yang selama ini dilakukan oleh tiga seksi dengan tiga standar. Padahal seharusnya satu standar. Sedangkan Drs.Ponidi,MPd mengatakan memang benar penyaluran tunjangan profesi guru ini mempunyai 3 versi, karena memang dilakukan tiga seksi yang mendapat tambahan tugas, karena ketidaksiapan strukturnya. Oleh sebab itu segera perubahan struktur dilakukan secara cepat, agar ada kejelasan tupoksi dan menghindari penyaluran tunjangan profesi guru tidak menggunakan satu standar.

Menurut Drs.Rohmadi idealnya penyaluran tunjangan dilakukan oleh satu seksi yang khusus menangani kesejahteraan guru. Oleh sebab itu struktur perubahan harus mengacu dalam fungsi, sehingga akan terfokus dalam satu kegiatan. Apabila itu akomodir akan terjadi percepatan penyaluran tunjangan profesi guru dikmen. Tetapi ini semua tergantung proses politik di DPRD. Perubahan struktur yang sudah satu tahun menurut Drs. Priya Santosa selaku Pejabat Pelaksana Tugas Sekretaris Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga membenarkan bahwa struktur baru sudah mengalami pembahasan mulai 2017 dengan Biro Organisasi Pemerintah Daerah. Perubahan ini menyangkut Bidang yang menguri Bidang Pendidikan Khusus. Bidang Pendidikan Menengah, Bidang Perencanaan dan Standarisasi, Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan serta Sekretariat. Tetapi payung hukum perubahan ini yang sampai saat ini belum selesai pembahasan. Payung hukum yang dimaksud adalah Rancangan Peraturan Daerah mengenai Kelembagaan Satuan Kerja Perangkat Daerah. Namun demikian untuk perubahan struktur organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga khusus bidang yang mengurus tunjangan profesi guru ini mutlak dilakukan, karena Undang-Undang 23 tahun 2014 telah mengamanatkan”

Analisis ini menunjukkan bahwa perubahan struktur organisasi menurut Mulyati Yunipraptiwi, M.Si sangatlah diperlukan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga sebagai konsekuensi dari Undang-Undang nomor 23 Tahun 2014.

Sedangkan Dra. Heni Indarti mengatakan perubahan struktur memang harus segera dilakukan terutama untuk bidang yang menangani guru dan tenaga kependidikan. Drs. Ponidi, MPd mengatakan perubahan struktur dilakukan segera secara cepat, agar ada kejelasan tupoksi dan menghindari penyaluran tunjangan profesi guru tidak menggunakan satu standar. Drs. Rohmadi idealnya penyaluran tunjangan dilakukan oleh satu seksi yang khusus menangani kesejahteraan guru. Oleh sebab itu struktur perubahan harus mengacu dalam fungsi, sehingga akan terfokus dalam satu kegiatan. Konfirmasi dilakukan kepada Drs. Priya Santosa selaku Pejabat Pelaksana Tugas Sekretaris Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga membenarkan bahwa struktur baru sudah mengalami pembahasan mulai 2017 dengan Biro Organisasi Pemerintah Daerah. Analisis ini dapat disimpulkan bahwa strategi perubahan struktur organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga sangat diperlukan untuk mempercepat penyaluran tunjangan profesi guru pendidikan menengah. Sebagai konsesuensinya ada bidang menangani, yaitu Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan(GTK).

e. Verifikasi dapodik mengenai data guru calon penerima tunjangan

Kendala kelima dapat disimpulkan bahwa kesalahan data yang menyangkut tunjangan profesi guru pada pangkat dan masa kerja merupakan kendala dalam pengusulan Surat Keputusan

Tunjangan profesi (SKTP) guru pendidikan menengah. Sehingga berdampak kepada kecepatan penyaluran tunjangan profesi guru yang bersangkutan.

“Strategi yang akan ditempuh menurut Wismandari Harimurti, S.Pd mengatakan, bahwa kesalahan data pokok yang menyangkut pangkat dan masa kerja merupakan masalah *urgent*, oleh sebab itu diperlukan verifikasi data Dapodik sekolah. Sehingga sebelum melakukan sinkronisasi ke server Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dapat diperbaiki oleh guru dan operatornya. Menurut Tri Rudati, SPd mengatakan verifikasi data dapodik di sekolah merupakan bagian dari pemastian data benar dan faktual, sehingga tingkat kesalahan menjadi rendah, bahkan sama sekali benar. Kepastian data yang faktual inilah akan mempercepat proses terbit Surat Keputusan Tunjangan Profesi (SKTP) guru PNS daerah jenjang Dikmen. Konfirmasi pentingnya data diverifikasi menurut Panesti Puspantari, STP mengatakan apabila tidak diverifikasi ada kemungkinan data pangkat dan masa kerja tidak sesuai sebenarnya dan gurunya sendiri tidak mengetahui, kalau datanya salah. Oleh sebab itu verifikasi dilakukan oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga ini dalam rangka menjaga mutu, yaitu jumlah yang tepat.

Ketidaktepatan jumlah tunjangan profesi guru dikmen untuk PNS pada data tunjangan ini dibenarkan adanya. Menurut Drs. Ponidi, M.Pd pada tahun 2017 terjadi perbedaan data fisik antara data tunjangan yang sebesar 15%. Karena dilakukan verifikasi ketat pada semester dua persentasenya menjadi menurun berkisar kurang dari 10 %. Oleh sebab itu masih ditemukan kesalahan input data dapodik, verifikasi tetap dilakukan. Masalah verifikasi, Dra. Heni Indarti mengatakan verifikasi harus dilakukan dengan mendatangi sekolah untuk melihat Dapodik dan mencocokkan satu persatu data guru di dokumen dengan data input guru di Dapodik pada bulan Januari dan Juli. Lebih lanjut Dra. Mulyati Yunipratiwi, M.Si mengatakan bahwa kewajiban verifikasi harus dilakukan, mengingat potensi masalahnya besar. Walaupun permasalahan ini bukan dari birokrasi tetapi dari sekolah. Namun persepsinya guru kesalahannya bukan dari data Dapodik. Hal ini karena

guru belum menyadari pentingnya evaluasi info.GTK dan *mindset* masih menggunakan manual. Verifikasi dapat dilakukan sebelum dan sesudah sinkronisasi data. Apabila dilakukan sebelum, maka ini mencegah kesalahan data, sedangkan sesudah, dan ditemukan data, maka ini dilakukan perbaikan”

Analisis menunjukkan bahwa verifikasi itu sangat diperlukan untuk memperoleh mutu penyaluran tunjangan profesi guru PNS jenjang pendidikan menengah. Menurut Harimurti,S.Pd bahwa kesalahan data pokok yang menyangkut pangkat dan masa kerja merupakan masalah *urgent*, oleh sebab itu diperlukan verifikasi data Dapodik sekolah. Tri Rudati, SPd mengatakan verifikasi data dapodik di sekolah merupakan bagian dari pemastian data benar dan secara faktual.

Konfirmasi tentang kesalahan data, menurut Drs. Ponidi, M.Pd pada tahun 2017 terjadi perbedaan data fisik antara data tunjangan yang sebesar 15%. Oleh karena itu harus dilakukan verifikasi. Verifikasi menurut Dra. Heni Indarti harus dilakukan dengan mendatangi sekolah untuk melihat Dapodik dan mencocokkan satu persatu data guru di dokumen dengan data input guru di Dapodik. Pentingnya verifikasi menurut Dra. Mulyati Yunipratiwi, M.Si adalah wajib dilakukan verifikasi, mengingat potensi masalahnya besar. Hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa strategi verifikasi data dapodik itu sangat penting dilakukan dalam rangka mencegah kelambatan terbitnya data Surat Keputusan Tunjangan

Profesi (SKTP) dan ketidaktepatan jumlah tunjangan profesi guru PNS jenjang pendidikan menengah.

f. Penyederhanaan berkas dokumen Tunjangan Profesi Guru pendidikan menengah

Kendala keenam, dapat disimpulkan bahwa dokumen atau berkas tunjangan profesi guru pendidikan menengah sangat tebal dan tidak memuat informasi sesuai dengan kebutuhan petugas verifikasi dan validasi. Banyak item yang tidak diperlukan, sehingga perlu pengkajian lebih lanjut.

“Strategi yang akan dipergunakan menurut Panesti Puspantari, STP adalah dokumen atau berkas harus disusun secara sistematis, sehingga tidak memberatkan pada proses verifikasi data. Apabila memungkinkan item dikurangi. Hal sama dikatakan oleh Wismandari Harimurti, S.Pd bahwa dokumen yang dimasukkan empat (4) sampai lima (5) item dan tidak perlu satu (1) guru satu (1) berkas.

Penyederhanaan dokumen ini menurut Dra. Heni Indarti penting dilakukan, agar petugas tidak kelelahan dalam melakukan verifikasi dan disisi lain tidak memberatkan penyusunan berkas bagi guru yang bersangkutan. Menurut Drs. Ponidi, M.Pd menyambut positif penyerhanaan berkas yang dikirim guru, namun demikian perlu dipikirkan bersama, apabila berkas menjadi satu sekolah untuk berkas semua guru. Lebih lanjut Dra. Mulyati Yunipraptiwi mengatakan penyederhanaan berkas atau dokumen sangat perlu dilakukan, sehingga menjadi lebih sederhana. Hanya 4 sampai 5 item dan sebaiknya 1 berkas 1 sekolah dengan beberapa guru PNS”

Analisis menunjukan bahwa Puspantari, STP mengatakan dokumen atau berkas harus disusun secara sistematis, sehingga tidak memberatkan pada proses verifikasi data. Setelah dikonfirmasi sistematis yang dimaksud menurut Wismandari

Harimurti,S.Pd adalah dokumen yang dimasukan empat (4) sampai lima (5) item dan tidak perlu satu (1) guru satu (1) berkas. Tujuan penyederhanaan ini menurut Dra. Heni Indarti agar petugas tidak kelelahan. Sedang Drs.Ponidi,M.Pd menyambut positif penyerhanaan berkas yang dikirim guru. Setelah dikonfirmasi Dra. Mulyati Yunipraptiwi mengatakan, penyederhanaan berkas hanya 4 sampai 5 item dan sebaiknya 1 berkas 1 sekolah dengan beberapa guru PNS. Analisis diatas menunjukkan bahwa strategi penyederhanaan berkas/dokumen yang dikirimkan kepada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga sangat *urgent* untuk dilakukan penyederhanaan, supaya verifikasi yang dilakukan petugas lebih efisien.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menyimpulkan, kendala pertama adalah guru tidak pernah membuka Aplikasi Info.GTK selaku media evaluasi hasil input Dapodik, karena faktor usia menjelang pensiun, yaitu di atas usia 50 tahun, guru cenderung malas berhadapan dengan aplikasi Info. GTK berbasis *website* yang agak sedikit rumit. Sehingga data tunjangan Profesi Guru pendidikan menengah terjadi kesalahan tidak dapat diketahui. Guru pegawai negeri sipil daerah jenjang pendidikan menengah mempunyai komposisi dominan adalah usia 50 tahun ke atas. Berikut disajikan

tabel komposisi usia penerima tunjangan profesi guru pendidikan menengah tahun 2017.

Tabel. 4.1

Penerima Tunjangan Profesi GuruJenjang Pendidikan Menengah
PNS Daerah berdasarkan Usia

Usia	Jenjang		jumlah
	SMA	SMK	
25-35	48 orang	86 orang	134 orang
36-40	139 orang	262 orang	401 orang
41-50	868 orang	999 orang	1867 orang
51 keatas	1379 orang	1384 orang	2763 orang
Jumlah	2434 orang	2731 orang	5165 orang

Sumber data: Dinas Dikpora DIY, tahun 2017 (diolah)

Data di atas menunjukan bahwa jumlah guru pegawai negeri sipil daerah penerimaan tunjangan profesi jenjang pendidikan menengah pada usia 51 tahun ke atas untuk Sekolah Menengah Atas sebanyak 56.66% dan Sekolah Menengah Kejuruan 50.68%. Usia lanjut (51 tahun ke atas) yang sudah tidak muda sering tidak mempunyai ketararikan kepada teknologi informasi. Hasil survai Bidang yang menangani tunjangan profes guru Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta menunjukan bahwa 88.97% guru yang memanfaatkan jaringan *internet*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Eryana Ruth Eritha Sirait (2009) dalam penelitian “Literasi Informasi dan Komunikasi di Kalangan Pejabat Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu Tahun 2007” yang menyebutkan bahwa usia lanjut (42 tahun ke atas) dapat menghalangi seseorang untuk mempelajari dan menyesuaikan sesuatu yang baru,

termasuk teknologi, sebab sudah terpolat dan terbiasa keadaan yang lama serta kurang bersentuhan langsung dengan hal yang baru sehingga kurang termotivasi untuk mempelajarinya. Karena kurang termotivasi dan bersentuhan langsung, maka perlu strategi untuk memperbaiki kondisi dimana guru tidak termotivasi untuk membuka aplikasi Info.GTK.

Motivasi yang rendah disebabkan belum diketahuinya manfaat dari sebuah aplikasi Info.GTK dan belum langsung bersentuhan dengan teknologi informasi. Oleh sebab itu strategi yang dikembangkan adalah Strategi Agresif dengan membuat kegiatan bertujuan untuk mendobrak penghalang, yaitu ketidaktertarikan dalam membuka Info. GTK. Strategi sosialisasi aplikasi Info. GTK dilakukan pertama kali untuk mengenalkan sistem dan manfaat serta dampaknya terhadap tunjangan profesi guru pegawai negeri sipil jenjang pendidikan menengah. Dengan melibatkannya dalam bentuk perwakilan setiap sekolah 2 atau 3 guru akan dapat memberikan pengalaman bagi guru terhadap manfaat aplikasi Info.GTK. Selain itu sosialisasi ini akan memberikan manfaat untuk melakukan evaluasi data tunjangan profesi guru, sehingga datanya menunjukkan validitas yang memadai. Sosialisasi dilanjutkan tahap bimbingan teknis untuk membuka dan menganalisis informasi dalam aplikasi Info.GTK. Sosialisasi merupakan stimulus motivasi ekstrinsik yang akan merubah perilaku yang pasif menjadi aktif dalam menggunakan

Info.GTK sebagai media evaluasi yang berkaitan dengan input data tunjangan profesi guru.

Kendala kedua, menyimpulkan bahwa perubahan data golongan dan masa kerja terjadi setiap tahun pada guru yang bersangkutan, tetapi perubahan data tersebut tidak disampaikan segera kepada operator. Hal ini terjadi karena belum kesadaran pentingnya dokumen sebagai bahan perubahan data di Dapodik, sehingga terlupakan dalam menginput. Data perubahan gaji berkala yang dihimpun dari Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai berikut:

Tabel 4.2

Jumlah perubahan Kenaikan Gaji Berkala (KGB)

Jenjang	Jumlah Guru Kenaikan Gaji berkala	Jumlah Guru Kenaikan Golongan
SMA	335 orang	17 orang
SMK	295 orang	25 orang
Jumlah	630 orang	32 orang

Sumber data: Subag Keuangan Dinas Dikpora DIY tahun 2017 (diolah)

Data di atas menggambarkan bahwa perubahan data Kenaikan Gaji berkala mendominasi potensi perubahan data dibandingkan kenaikan golongan per tahunnya. Perubahan kenaikan gaji berkala guru pegawai negeri sipil jenjang pendidikan menengah jenjang Sekolah Menengah Atas berkisar 13,76% dan Sekolah Menengah Kejuruan 10,80% pada tahun 2017. Perubahan data yang terjadi ini akan mempengaruhi kualitas jumlah yang akan

diterima guru bersangkutan, apabila pemilik data tidak menyampaikan kepada operator. Perubahan data ini harus dikelola agar tidak menimbulkan masalah dalam penyaluran tunjangan profesi guru. Oleh sebab itu perlu dikembangkan jenis strategi defensif, yaitu strategi membuat program dan mengatur langkah atau tindakan untuk mempertahankan data dengan tingkat validitas tinggi. Oleh sebab itu strategi yang dikembangkan adalah Strategi pemenuhan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam perubahan setiap data, yaitu merupakan strategi untuk mengurangi kesalahan data sebagai dampak perubahan pangkat dan masa kerja dari yang terjadi setiap 2 tahun, sehingga data akan mempunyai validitas tinggi yang berarti merupakan keunggulan. Instrumen Standar Operasional Prosedur (SOP) ini akan mengarahkan setiap individu dalam perubahan data dan alur pendistribusian output dari perubahan. Oleh sebab dengan dipahaminya Standar Operasional Prosedur (SOP) ini akan dapat mempertahankan tingkat validitas data, sehingga nilai nominal tunjangan profesi guru berbanding lurus pada gaji pokok yang diterima pada bulan Januari untuk semester 1 dan bulan Juli semester II pada setiap tahun anggaran.

Kendala ketiga, menyimpulkan bahwa gaji atau honorarium/kompensasi yang diberikan operator Dapodik selaku Pengelola data tunjangan lebih rendah dari upah minimal provinsi 2018. Rendahnya gaji menyebabkan rendahnya motivasi atau

semangat kerja yang berdampak kepada kualitas data tunjangan yang dihasilkan. Gaji atau honaririum merupakan bagian dari pemenuhan kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan pokok kehidupan. Menurut teori kebutuhan Maslow (Hamzah:2010:41-42) merupakan tingkat kebutuhan pertama yang harus dipuaskan. Tingkat gaji yang rendah menyebabkan rendahnya motivasi kerja yang berdampak kepada kinerja operator Dapodik. Hal ini sejalan dengan pengamatan yang dilakukan oleh bidang yang menangani tunjangan profesi guru yang menyatakan bahwa pada anggaran 2017 semester I hampir terjadi data yang tertera dalam Surat Keputusan Tunjangan Profesi Guru mengalami berbeda golongan dan masa kerjanya. Hasil input data tunjangan profesi guru pendidikan menengah dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.3

Perbedaan Data Gaji Pokok pada Dapodik dan Dokumen

Jenjang	Gaji Pokok Tidak sesuai	Gaji Pokok Sesuai
SMA	365 orang	2069 orang
SMK	410 orang	2321 orang
Jumlah	775 orang	4390 orang

Sumber data : Dinas Dikpora DIY, tahun 2017 (diolah)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pada tahun 2017 terdapat 15% data yang menyangkut golongan dan masa kerja tidak sesuai dan 85% telah mengalami kesesuaian. Ketidaksesuaian data terjadi saat verifikasi data oleh petugas Sistem Informasi Manajemen

Tunjangan (SIM Tunjangan) melakukan verifikasi jam mengajar dan golongan dan masa kerja guru melalui dokumen fisik. Dampak dari data yang salah adalah usulan Surat Ketetapan Tunjangan Profesi (SKTP) guru akan tertunda 3 sampai 4 hari. Hal inilah yang menyebabkan keterlambatan dalam proses pembayaran. Data dapodik tidak benar karena input datanya hanya menggunakan bahan data seadanya yang tidak dievaluasi pemilik data. Namun apabila Surat Ketetapan Tunjangan Profesi (SKTP) sudah terbit, maka penyalurannya sudah dapat dilakukan, walaupun data gaji pokoknya berbeda. Berikut data gaji atau kompensasi yang diterima operator Dapodik setiap bulan dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel. 4.4

Gaji atau kompensasi Operator Dapodik

Jenjang	Kompensasi (Rp)		Jumlah
	1.454.154 <	<1.454.154	
SMA	18 orang	147 orang	165 orang
SMK	8 orang	209 orang	217 orang
Jumlah	26 orang	359 orang	382 orang

Sumber data : Dinas Dikpora DIY, tahun 2017 (diolah)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar operator dapodik yang mengelola data tunjangan profesi guru pendidikan menengah tidak memperoleh kompensasi/gaji yang memadai sebanyak 93.19%, sedangkan 6.81% telah mendapat kompensasi/gaji yang memadai, karena operator dapodiknya adalah guru atau tenaga kependidikan yang berstatus pegawai negeri sipil.

Oleh sebab itu strategi yang dikembangkan dalam mengatasi kendala tersebut di atas adalah Insentif Non PNS bagi Operator Dapodik bagi yang berstatus bukan pegawai negeri sipil. Insentif ini diberikan karena operator Dapodik sudah mempunyai gaji, hanya nominalnya rendah. Oleh sebab itu Pemerintah Daerah memberikan Insentif. Hal ini sejalan dengan pendapat Anwar Prabu Mangukunegaran (2016:89) yang berpendapat bahwa insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Sedangkan Simanjuntak (Arto Suharto Prawirodirjo:40) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kesejahteraan pegawai yaitu upah dan gaji). Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa rendahnya gaji dari operator Dapodik dapat dilakukan peningkatannya melalui insentif.

Kendala keempat, struktur organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga yang belum berubah menjadi kendala dalam percepatan penyaluran tunjangan profesi guru pendidikan menengah. Tidak ada struktur yang jelas ini mempengaruhi tingkat kewenangan dan koordinasi serta sumber daya manusia yang dibutuhkan. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga pada saat ini tidak mendukung strategi percepatan

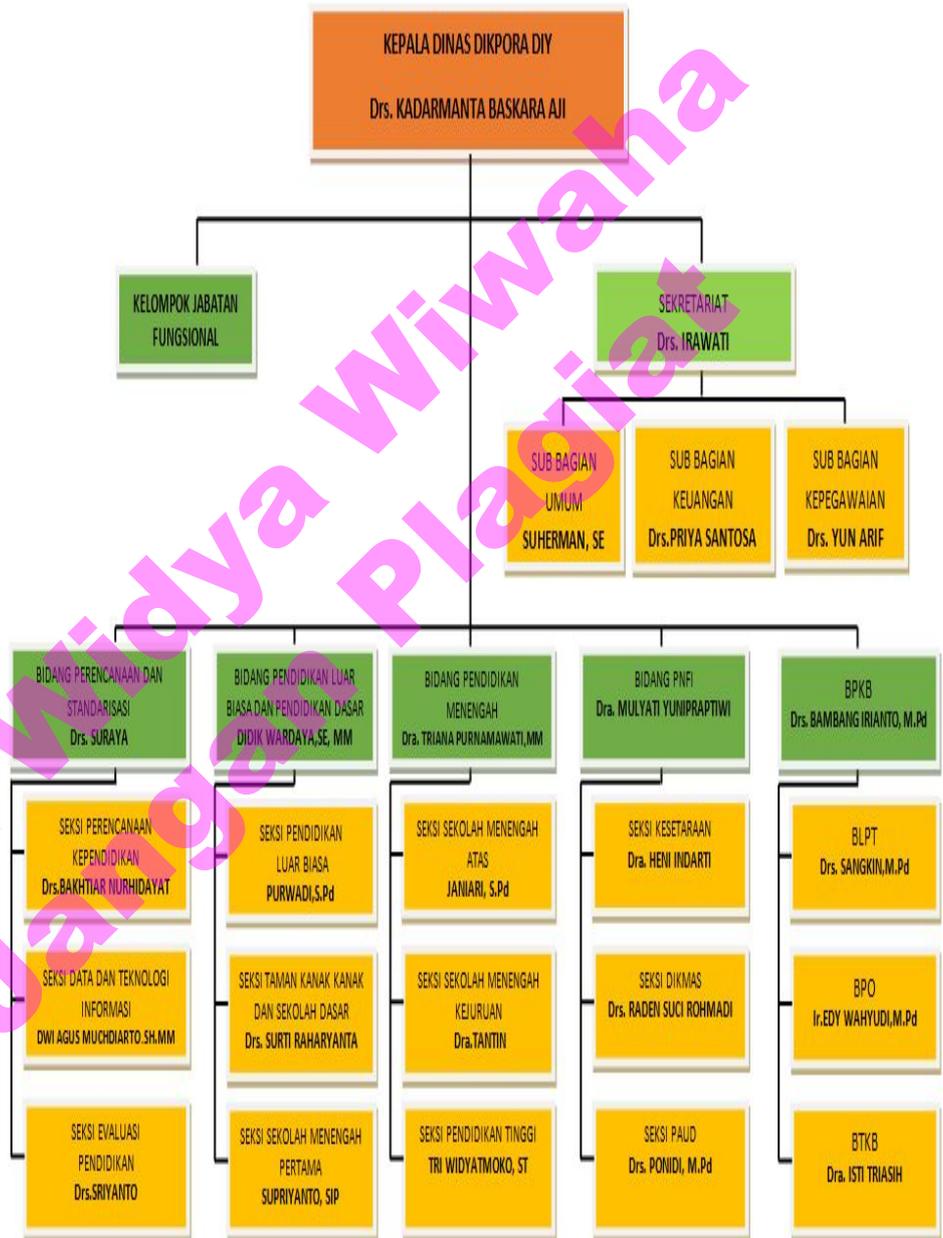
penyaluran tunjangan profesi guru pendidikan menengah. Hal ini karena hampir 1 tahun berjalan perubahan lingkungan tidak dapat disikapi secara cepat oleh Satuan Kerja Pelaksana Daerah (SKPD) untuk melakukan perubahan struktur organisasi.

Struktur organisasi yang belum diadakan perubahan akan berdampak kepada kewenangan dalam fungsi pelayanan. Sehingga terjadinya kelambatan dalam penyaluran tunjangan profesi guru pendidikan menengah ini tidak dapat dicegah, karena keterbatasan kewenangan yang belum ada.

Secara legal formal bidang yang menangani penyaluran adalah Bidang Pendidikan Nonformal dan Informal (PNFI) bukan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK). Adapun bagan struktur Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta dapat disajikan dalam bagan sebagai berikut :

Gambar . 4.1

Struktur organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta



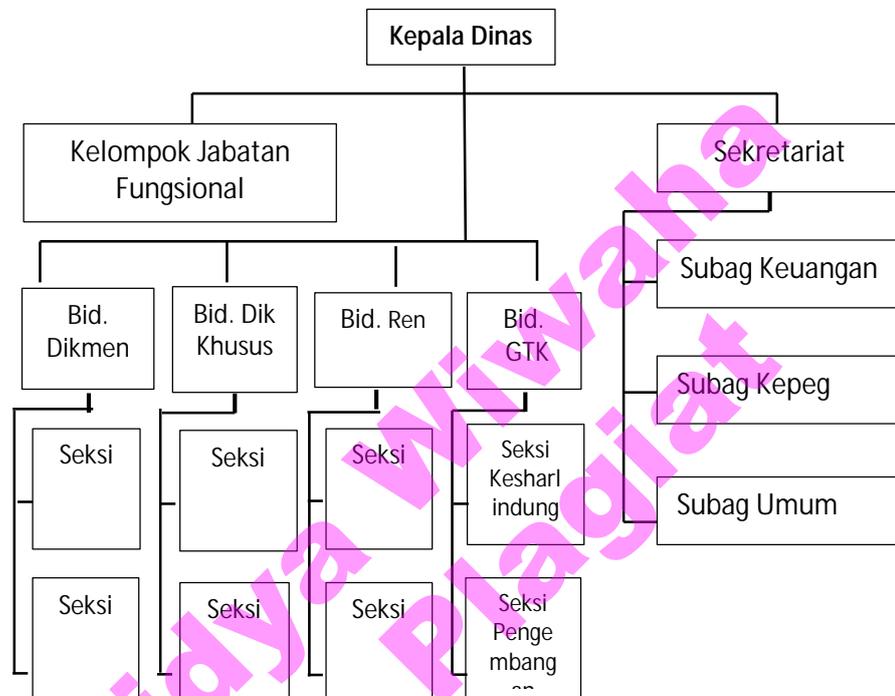
Sumber : Peraturan Gubernur 56 Tahun 2015

Undang-undang 23 tahun 2014 telah mengamanatkan Pemerintah Daerah Provinsi (Pemda) untuk menangani urusan pendidikan menengah. Konsekuensi itu semua aspek yang menyangkut pendidikan menengah termasuk penyaluran tunjangan profesi guru SMA dan SMK serta SLB menjadi tanggung jawab Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada tahun 2017 penyaluran tunjangan profesi guru dilakukan oleh 3 seksi yang masing-masing mempunyai format tersendiri. Kelemahan dari penyaluran ini adalah tidak ada *form* keteraturan dan koordinasi lemah. Agar penyaluran berjalan efektif dan efisien maka dukungan struktur dan seleksi sumber daya manusia sebagai suatu yang mutlak untuk dilakukan.

Oleh sebab itu struktur Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) menjadi bagian dari struktur Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta dengan 2(dua) seksi, yaitu Seksi Kesejahteraan, Penghargaan dan Perlindungan dan Seksi yang menangani Pengembangan Karir GTK. Adapun bagan perubahan struktur dalam gambar sebagai berikut :

Gambar . 4.2

Perubahan Struktur organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta



Perubahan struktur ini melambat sejak Oktober 2014, karena pengalihan Personil, Pendanaan, Prasarana/sarana dan Dokumen (P3D) diserahkan kepada Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta pada bulan Oktober 2016. Kendala lain adalah perubahan struktur Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga di dasarkan pada Peraturan Daerah yang sampai saat ini belum terbit.

Kendala kelima adalah kesalahan data yang menyangkut tunjangan profesi guru pada pangkat dan masa kerja merupakan kendala dalam pengusulan Surat Keputusan Tunjangan Profesi (SKTP) guru pendidikan menengah. Sehingga berdampak kepada

kecepatan penyaluran tunjangan profesi guru yang bersangkutan. Oleh sebab itu dikembangkan strategi verifikasi data dapodik dilakukan dalam rangka mencegah kelambatan terbitnya data Surat Keputusan Tunjangan Profesi (SKTP) dan ketidaktepatan jumlah tunjangan profesi guru PNS jenjang pendidikan menengah. Verifikasi dan validasi data tunjangan profesi guru dilakukan dengan membandingkan antara data Dapodik dengan dokumen fisik. Upaya ini digunakan untuk menyakinkan pengambilan keputusan pada *level* pengusulan Surat Ketetapan Tunjangan Profesi (SKTP) dan akan memberikan jaminan mutu kualitas jumlah dan waktu dalam penerimaan. Oleh sebab itu verifikasi dan validasi yang dilakukan pada sisi birokrasi adalah:

1. Melakukan pengendalian data Dapodik yang terfokus dengan melakukan pengecekan langsung.
2. Melakukan pengendalian data tunjangan pada sistem informasi manajemen data tunjangan (SIM Tunjangan) sebelum diusulkan SKTP.

Kendala keenam adalah dokumen atau berkas tunjangan profesi guru pendidikan menengah sangat tebal dan tidak memuat informasi sesuai dengan kebutuhan petugas verifikasi dan validasi. Banyak item yang tidak diperlukan, sehingga perlu pengkajian lebih lanjut. Data jumlah item dalam dokumen dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 5

Dokumen Tunjangan Profesi Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah
Jenjang Pendidikan Menengah

Jenjang	Jumlah	Kategori penting	Kategori tidak penting	Jumlah Dokumen	SDM
SMA	19 Item	5 Item	14 Item	2434	2 orang
SMK	19 Item	5 Item	14 Item	2731	2 orang
Jumlah	38 Item	10 Item	28 Item	6165	4 orang

Sumber data : Dinas Dikpora DIY, tahun 2017 (diolah)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa awal tahun 2017 guru yang akan mendapatkan Tunjangan profesi guru PNS jenjang pendidikan menengah harus melakukan pengiriman dokumen kepada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta yang terdiri dari 19 Item dengan jumlah seluruhnya 6.165 dokumen. Dokumen ini harus dibuka petugas verifikasi dengan membandingkan data pada Sistem Informasi Manajemen(SIM) Tunjangan dengan kurun waktu satu (1) bulan dan jika dibandingkan dokumen dan sumber daya manusia yang melakukan verifikasi dan validasi adalah 1 orang :1291 dokumen. Ketidakseimbangan antara jumlah item dan dokumen serta jumlah sumber daya manusia mengakibatkan lamanya pengurusan Surat Ketetapan Tunjangan Profesi (SKTP) menjadi lambat yang berdampak pada keterlambatan dalam pembayaran dalam penyaluran tunjangan profesi guru.

Oleh sebab itu strategi yang dikembangkan untuk mengatasi permasalahan itu adalah penyederhanaan berkas/dokumen yang

dikirimkan kepada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga. Hal ini dilakukan untuk penyederhanaan, supaya verifikasi yang dilakukan petugas lebih efisien. Penyederhanaan dokumen tunjangan profesi guru pendidikan menengah ini bermanfaat bagi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dalam memastikan bahwa guru yang bersangkutan telah mengajar 24 jam perminggu sesuai dengan kompetensinya yang diakui. Walaupun secara digital sudah terlihat, tetapi sering terjadi perbedaan. Selain itu dokumen merupakan data primer tentang pangkat dan golongan serta masa kerja yang akan dibandingkan dengan data tunjangan profesi guru yang diambil dari *database* dapodik Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Penyederhaan ini dilakukan sebagai bentuk dari reformasi dokumen yang berdampak pada kecepatan proses verifikasi dan validasi data tunjangan profesi guru pendidikan menengah PNS daerah yang akan menghasilkan kualitas data dasar. Sehingga pembayaran tunjangan profesi guru yang diterima mencerminkan nilai yang sesungguhnya. Penyederhanaan ini dilakukan dengan :

1. Mengubah jumlah item yang dipergunakan dari 19 (sembilan belas) menjadi 5 (lima) Item yang lebih penting;
2. Mengubah dari 1(satu) guru 1(satu) berkas menjadi 1(satu) sekolah 1(satu) berkas yang terdiri atas guru calon penerima tunjangan profesi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kendala percepatan penyaluran tunjangan profesi pegawai negeri sipil daerah jenjang pendidikan menengah, yaitu:
 - a. Sebagian guru berusia 50 tahun ke atas tidak pernah membuka Info.GTK selaku media evaluasi hasil input Dapodik. Sehingga data tunjangan terjadi kesalahan tidak dapat diketahui;
 - b. Perubahan data golongan dan masa kerja terjadi setiap tahun pada guru yang bersangkutan, tetapi perubahan data tersebut tidak disampaikan segera kepada operator;
 - c. Gaji atau honorarium/kompensasi yang diberikan operator Dapodik selaku Pengelola data tunjangan lebih rendah dari upah minimal provinsi 2018;
 - d. Struktur organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga yang belum berubah;
 - e. Kesalahan data yang menyangkut tunjangan profesi guru pada pangkat dan masa kerja; dan
 - f. dokumen atau berkas tunjangan profesi guru pendidikan menengah sangat tebal dan sebagian tidak memuat informasi sesuai dengan kebutuhan petugas verifikasi dan validasi;

2. Strategi percepatan penyaluran tunjangan profesi pegawai negeri sipil daerah jenjang pendidikan menengah, yaitu:
 - a. Sosialisasi pemanfaatan aplikasi Info. GTK yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta;
 - b. Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk mengurangi kesalahan data sebagai dampak perubahan pangkat dan masa kerja dari yang terjadi setiap 2 tahun;
 - c. Insentif bagi operator Dapodik selaku pengelola data tunjangan bagi operator yang berstatus Non PNS;
 - d. Dibentuknya Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) yang merupakan wujud perubahan struktur organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga;
 - e. Verifikasi data dapodik itu sangat penting dilakukan dalam rangka mencegah kelambatan terbitnya data Surat Keputusan Tunjangan Profesi (SKTP) dan ketidaktepatan jumlah tunjangan profesi guru PNS daerah jenjang pendidikan menengah; dan
 - f. Penyederhanaan berkas/dokumen guru calon penerima tunjangan profesi guru pegawai negeri sipil daerah jenjang pendidikan menengah.

B. Saran-saran

1. Sosialisasi dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Secara langsung dilakukan melalui bimbingan teknis pemanfaatan aplikasi

Info. GTK dan secara tidak langsung memberikan petunjuk teknis pemanfaatan Info. GTK kepada kepala SMA dan SMK untuk ditindaklanjuti;

2. Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) yang sederhana dan mudah dipahami oleh guru dalam bentuk bagan alur;
3. Mendata jumlah operator Dapodik yang berstatus Non PNS dan beban tugasnya untuk dikomunikasikan dengan Bidang Perencanaan dan Standarisasi serta Subag Kepegawaian untuk diusulkan insentif. Pemberian insentif ini tergantung *political will* baik eksekutif dan legislatif. Oleh sebab itu perlu pendekatan politik dengan mengkomunikasikan antara operator Dapodik dengan DPRD dan bersama eksekutif untuk dikaji dan layak untuk memperoleh insentif.
4. Perubahan struktur organisasi harus dilakukan melalui pembahasan secara intensif dengan Biro Organisasi Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Mengingat perubahan itu sangat tergantung dengan Peraturan Daerah tentang kelembagaan yang harus dibahas bersama DPRD, maka eksekutif perlu komunikasi politik yang intensif agar segera mungkin diselesaikan pembahasan peraturan daerah tersebut;
5. Dilakukan upaya verifikasi dapodik Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan oleh tim verifikasi dengan langsung berada di sekolah untuk wilayah yang berada di Kabupaten Bantul, Kulon Progo, Gunungkidul dan Sleman. Sedangkan di Wilayah Yogyakarta diundang langsung di

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dengan pertimbangan jarak yang dekat; dan

6. Reformasi dokumen ini dilakukan dengan formulasi satu (1) sekolah terdiri atas beberapa guru calon penerima dengan satu (1)

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Daftar Pustaka

- A. Fatimah Suhartina (2017), “Evaluasi Dampak Kebijakan Serifikasi pada Guru SD 209 Tenate Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba” *Skripsi Sarjana tidak diterbitkan*, Universitas Negeri Makasar
- Afrizal(2015), *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam berbagai Disiplin Ilmu*, Cet .2, Jakarta : Rajawali Press
- Ahmad Yantono(2016),”Evaluasi Program Tunjangan Profesi Guru di SMP Negeri Kendal”, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol.3 No.2, Juli-Desember 2016, hal. 277-293
- Ainun Jariah, Masjaya, Djumadi(2016), “Evaluasi Penyaluran Bantuan Kredit Bergulir Pada Usaha Kecil dan Menengah Di Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat”, *Jurnal Administrative Reform*, Vol.4 No.1 , Januari - Maret 2016
- Arto Suharto Prawirodirjo(2007),“Analisa Pengaruh Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pajak” *Tesis Magister Manajemen tidak diterbitkan*, Universitas Diponegoro Semarang
- Asnandar Abubakar (2015),“Dampak Sertifikasi Guru Terhadap Kualitas Pendidikan pada Madrasah Aliyah di Kota Kendari”, *Jurnal “Al-Qalam”* Volume 21 Nomor 1 Juni 2015, hal. 117 -128
- Anwar Prabu Mangkunegara,Drs,M.Si,Psi (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”,Cet.13, Bandung:PT.Remaja Rosdakarya
- Bedjo Sujanto(2009), *Cara Efektif Menuju Sertifikasi Guru*, Cet. 1, Jakarta: Raih Asa Sukses
- Bisar Panjaitan(2016), “Pengaruh insentif, Serifikasi guru,dan Desiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK 2 Triple “J” Citeureup)”, *Media Manajemen Jasa* , Vol. Vol. 3 No.2, Juli – Desember 2016, hal. 89-107
- Eko Putro Widoyoko (2009),*Evaluasi Program Pembelajaran(Instructional Program Evaluation)*,<https://scholar.google.co.id>, (diakses 20 Desember 2017)

Farida Yusup Tayibnasis(2008), *Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi untuk Program Pendidikan dan penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta

Frendy Andreas Mentang, Daud M. Liando dan Johny P. Lengkong, “Evaluasi Distribusi Program Pemerintah Tentang Beras Miskin Kepada Masyarakat(Suatu Studi Desa Totolan Kecamatan Kakas Barat Kabupaten Minahasa) “ , *Jurnal Eksekutif*, Vol. 1, No.1, hal 1-12

Gustiana(2015), “Implementasi Kebijakan Penyaluran Tunjangan Terpencil dalam Peningkatan Profesional Guru di Kecamatan Kayan Hulu Kabupaten Sintang”, *Tesis Magister tidak diterbitkan*, Universitas Terbuka Jakarta

Hamsah B Uno (2010), *Teori Motivasi & Pengukuran*, Cet.6, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Haris Herdiansyah(2015), *Wawancara, Observasi, dan Focus Groups: Sebagai Penggali Data Kualitatif*, Cet. 2, Jakarta: Rajawali Pres

Hadari Nawawi(2017), *Manajemen Strategik Organisasi non Profit Bidang Pemerintahan*, Cet. 5, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Ibnu Sazmie Arief(2017), “Evaluasi Pelaksanaan Program Raskin di Kelurahan Maharatu Kota Pekanbaru” , *JOM FISIP* Vol. 4 No. 2- Oktober 2017

Jejen Mustah(2016), *Analisis Kebijakan Pendidikan Pendidikan Nirkreasi*, Jakarta: Chenadamedia Group

Jimmi Yuliandri dan Tahru (2017), “Tunjangan Profesi sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi guru untuk mewujudkan Guru Professional”, *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan(JMKSP)*, Volume2, No.1, Januari-Juni2017, hal 115-126

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), <http://kbbi.web.id> (diakses 20 Desember 2017)

Kusuma Chandra Kirana dan Ririn Tri Ratnasari(2017), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)*, Yogyakarta: Gosyen Publishing

- Mohammad Zulkifli, Arif Darmawan dan Edy Sutrisno,(2014),
”Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru”,
Jurnal Psikologi, Vol.3, No.02, hal 148-155
- Muhlina Yelni, Almasdi Syahza dan Hendripides(2016),“Dampak
Kebijakan Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Se-
Kecamatan Kuantan Hilir Seberang Kabupaten Kuantan Singingi”,
Jurnal Oline Mahasiswa (JOM), Vol 3, No. 1, hal 1-9
- Murdjani Kamaluddin dan Muh Jusuf Abadi(2011), *Manajemen Strategi
Teori dan Kajian Empiris*, Kendari:Unhalu Press
- Nanda Sonifil(2012), “Analisis Implementasi Pelaksanaan Sertifikasi
Guru pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis”, *Skripsi
Sarjana tidak diterbitkan*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif
Kasim Pekanbaru Riau
- Nanang Abdilah, Sutono dan Muhammad Mahfudz (2014), “ Opini
Stakeholder Dampak Kebijakan Sertifikasi Guru Terhadap
Profesionalisme Guru Di Kabupaten Gresik”, *Jurnal Kependidikan
Islam*, Vol. 4, No. 2 , tahun 2014
- Nunung Nuring Hayati dkk(2016),”Evaluasi Kinerja Perusahaan
Angkutan Umum Antar Kota Antar Provinsi (AKAP) Jawa Timur
berdasarkan PM 98 tahun 2013”, *Simposium XIX FSTPT*,
Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, No. 74 Tahun 2008 tentang
Guru;
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 187/PMK.07/2016
tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan
No.48/PMK.07/2016 tentang Pengelolaan Transfer ke Daerah Dana
Desa;
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, No.
12 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan
Profesi,Tunjangan Khusus,dan Tambahan Penghasilan Guru
Pegawai Negeri Sipil Daerah
- Sabariah(2014),”Analisis Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru
dalam Jabatan di Kabupaten Sumbawa”,*Tesis Magister tidak
diterbitkan*, Universitas Terbuka Jakarta
- Sugiyono(2017), *Metode Penelitian Kualitatif*, Cet.3, Bandung:
Albeta,CV

Rosalia Indah Wijayanti(2011),“Prosedur Pengurusan Tunjangan Profesi di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karangayar”, *Tugas Akhir tidak diterbitkan*, Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta

Eryana Ruth Eritha Sirait (2009) dalam penelitian “Literasi Informasi dan Komunikasi di Kalangan Pejabat Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu Tahun 2007”, *Widyariset*, Vol.12, No. 3 , hal.103-109

Undang-Undang Republik Indonesia No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

Widiyaka, Netty Herawati dan Martoyo (2013), “ Evaluasi Progran Sertifikasi Guru dalam Jabatan Sekolah Menengah Pertama Di Dinas Pendidikan Kabupaten Kubu Raya”, *Jurnal Tesis PMIS-UNTAN-PSIAN-2013*, hal. 1-20

Wuryanti(2014), Dampak Tunjangan Profesi (Sertifikasi Guru) Dalam Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah Dasar Kecamatan Samarinda Ulu”, *Jurnal Paradigma*, Vol.3 No.2, Agustus 2014, hal. 236-247

STIE Widyadarmas
Jangan PLAGIAT!