

Professional Allowances, Motivation, and the Construction of Teacher Performance in the Digital Education Era

**Andi Zulitsnayarti Mardhani Syam¹, Sri Hutami Adiningsih², Alfiana Damasinta³,
Is Arianto Pratama⁴**

^{1,2,3} Universitas Negeri Makassar, Indonesia

⁴ Institut Teknologi dan Bisnis Maritim Balik Diwa Makassar, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis : Andi Zulitsnayarti Mardhani Syam

E-mail: a.zulitsnayarti.mardhanisyam@unm.ac.id

Abstrak

Peralihan menuju era digital pendidikan menuntut peran guru sebagai fasilitator pembelajaran harus responsif, adaptif, dan mampu mengakomodasi dinamika perubahan dalam proses belajar mengajar. Dalam konteks ini, tunjangan profesi guru diharapkan menjadi sarana untuk meningkatkan kesejahteraan sekaligus mendorong profesionalisme tenaga pendidik. Tulisan ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara tunjangan profesi, motivasi kerja, dan konstruksi kinerja guru dalam menghadapi tantangan pendidikan di era digital. Menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif berbasis kajian pustaka, artikel ini mengkaji sejauh mana tunjangan profesi mampu mendorong motivasi internal guru dan membentuk kinerja profesional yang sesuai dengan tuntutan transformasi digital. Temuan menunjukkan bahwa pemberian tunjangan yang tepat sasaran dapat meningkatkan semangat kerja, inovasi dalam pembelajaran, serta kualitas kinerja guru secara menyeluruh. Namun, permasalahan seperti beban administratif yang kompleks dalam proses pencairan tunjangan, serta distribusi yang belum optimal, masih menjadi hambatan yang perlu diatasi. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan tunjangan profesi yang lebih efisien, inklusif, dan mampu menjawab kebutuhan guru dalam pengembangan profesional di era digital.

Kata kunci - tunjangan profesi, motivasi guru, konstruksi kinerja guru, era digital pendidikan

Abstract

The transition to the digital education era requires teachers to play a role as learning facilitators that is responsive, adaptive, and capable of accommodating the dynamics of change in the teaching and learning process. In this context, teacher professional allowances are expected to serve as a means to enhance welfare while also promoting the professionalism of educators. This paper aims to explore the relationship between professional allowances, work motivation, and the construction of teacher performance in facing educational challenges in the digital era. Using a descriptive-qualitative approach based on literature review, this article examines the extent to which professional allowances can drive teachers' internal motivation and shape professional performance in line with the demands of digital transformation. The findings indicate that targeted allowance provision can enhance work enthusiasm, innovation in learning, and overall teacher performance quality. However, issues such as complex administrative burdens in the disbursement process and suboptimal distribution remain obstacles that need to be addressed. Therefore, more efficient, inclusive professional allowance policies are necessary to meet teachers' needs for professional development in the digital era.

Keyword - professional allowances, teacher motivation, teacher performance construction, digital education era

PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang pesat saat ini telah membawa dampak besar terhadap berbagai aspek kehidupan, khususnya dalam bidang pendidikan. Era digital menuntut adanya pembaruan metode dan strategi pembelajaran agar lebih adaptif dan efektif dalam menghadapi tantangan zaman. Pendidikan tidak lagi hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian ilmu, melainkan menjadi fondasi utama dalam membentuk individu yang mampu bersaing secara global. Pendidikan membantu manusia dalam berbagai aspek kehidupan (Sriatun et al., 2024). Pendidikan pada hakikatnya membantu manusia untuk menghadapi tantangan dan permasalahan yang ada dalam kehidupan. Pendidikan membantu manusia dalam menyelesaikan tindakan-tindakan yang berhubungan dengan berbagai aspek pada kehidupan yang akan dijalani oleh manusia (Filgona et al., 2020). Dalam era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pendidikan berperan penting dalam mengembangkan potensi manusia guna mewujudkan kehidupan yang bahagia dan segala tindakan yang dilakukan berlandaskan pada norma dan aturan yang berlaku (Muthik et al., 2022).

Dalam sistem pendidikan, guru memiliki kedudukan yang sangat penting, terutama dalam menjamin keberhasilan proses belajar mengajar. Tugas guru tidak terbatas pada penyampaian materi, melainkan mencakup peran sebagai pendidik dan pembina yang bertanggung jawab dalam mengembangkan potensi, keterampilan, dan kompetensi peserta didik secara menyeluruh. Guru turut andil dalam membentuk kecakapan intelektual peserta didik agar mampu menyelesaikan tantangan kehidupan, khususnya di era digital. Oleh karena itu, eksistensi dan peran strategis guru perlu didukung melalui kebijakan konkret, seperti pemberian tunjangan profesi. Tunjangan profesi merupakan tunjangan yang diterima oleh seorang guru karena memiliki sertifikat pendidik sebagai apresiasi terhadap profesionalisme yang dimilikinya (Mislia et al., 2021). Tunjangan ini tidak hanya berperan dalam meningkatkan kesejahteraan, tetapi juga diharapkan mampu menumbuhkan semangat dan produktivitas kerja guru di dalam kelas.

Namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa tunjangan profesi belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan motivasi dan kinerja guru secara menyeluruh (Rwigema, 2022). Berbagai permasalahan seperti ketimpangan pemberian, keterlambatan pencairan, serta proses administrasi yang cukup kompleks menjadi kendala dalam pelaksanaan kebijakan tersebut. Hal-hal tersebut justru dapat mengurangi fokus dan energi guru dalam melaksanakan tugas utamanya. Padahal, jika dikelola dengan optimal, tunjangan profesi dapat menjadi salah satu pendorong utama dalam memperbaiki kualitas pengajaran dan pendidikan secara keseluruhan.

Tunjangan profesi yang diberikan kepada guru sangat penting karena berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Motivasi dan kinerja yang baik akan meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Kualitas pembelajaran yang baik dapat meningkatkan kemampuan intelektual, keterampilan, dan kompetensi peserta didik dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, maksimalisasi kebijakan tunjangan profesi sangat penting dalam suatu negara karena memiliki pengaruh besar terhadap kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan yang baik akan menghasilkan generasi yang berkualitas dan mampu berkontribusi dalam suatu negara.

Berdasarkan kondisi tersebut, tulisan ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif hubungan antara tunjangan profesi, motivasi, dan konstruksi kinerja guru di era pendidikan digital. Pembahasan ini diharapkan mampu membuka wawasan serta meningkatkan kepedulian publik dan pemangku kebijakan terhadap pentingnya penataan dan peningkatan kebijakan tunjangan profesi demi mendukung kualitas pendidikan nasional yang berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Tunjangan Profesi

Dalam melakukan tugas yang beragam, guru harus memiliki keterampilan dasar yang sangat baik. Salah satunya dibuktikan oleh akreditasi pendidik. Pemerintah juga berupaya meningkatkan

kesejahteraan guru dengan memberikan tunjangan sertifikasi sebagai bentuk apresiasi terhadap profesionalisme mereka (Suderajat & Rojuaniah, 2021). Tunjangan ini hanya diberikan kepada guru dan dosen yang sudah memiliki sertifikat pendidik sebagai pengakuan atas keahlian dan kompetensi mereka. Kusnandar (2013) menyatakan bahwa tunjangan profesi adalah bentuk penghargaan keuangan bagi para guru yang telah berhasil menyelesaikan tes akreditasi atau uji sertifikasi profesi (Joko Waskitono, 2023). Sementara itu, Hasibuan (2009) mendefinisikan tunjangan sebagai insentif yang diberikan berbasis produktivitas tenaga kerja untuk mendorong guru meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja (Mudhofar, 2021). Sementara itu, Nawawi (2005) menyatakan bahwa tunjangan organisasi atau perusahaan berfungsi sebagai bentuk apresiasi untuk pegawai atas peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, tunjangan dipandang sebagai serangkaian upaya yang harus dipertimbangkan dan dikembangkan untuk mendorong semangat guru, memungkinkan mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih optimal untuk meningkatkan efektivitas kerja (Farezhen & Wijayaningsih, 2022).

Tunjangan profesi yang berfungsi sebagai pendapatan tambahan dari kebutuhan hidup minimum dan menjadi bentuk jaminan kesejahteraan sosial untuk guru yang bersertifikasi. Tunjangan ini diharapkan dapat mendukung guru dalam meningkatkan kegiatan pembelajaran, baik dalam hal penguasaan materi ajar maupun keterampilan mengajar juga membantu guru dalam meningkatkan kompetensinya. Tunjangan ini bukan hanya meningkatkan kesejahteraan, tetapi bertujuan untuk memotivasi guru untuk berkembang lebih jauh untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional. Jumlah manfaat yang diberikan sesuai dengan satu kali gaji pokok perbulan bagi guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik. Diharapkan bahwa tunjangan ini akan memacu antusiasme dan disiplin dalam pekerjaan guru dan meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan pendidikan untuk peserta didik (Taryana et al., 2023).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor utama yang mendorong individu untuk terus berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan yang ditentukan (Diem Vo et al., 2022). Robbins dan Judge 2017, mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang merumuskan seberapa kuat, arah, dan konsistensi seseorang dalam mencapai tujuan (Rahmadania et al., 2021). Sedangkan Luthans 2011, menambahkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai pemicu yang membimbing individu untuk bertindak demi mencapai hasil yang diinginkan dalam bidang pekerjaan (Dharma, 2018). Selain itu, McClelland 1987 berpendapat bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh tiga kebutuhan utama: kebutuhan untuk mencapai prestasi, afiliasi, dan memiliki control (Suryani, 2021). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah kombinasi dari faktor internal dan eksternal yang memengaruhi cara seseorang bekerja, baik dari sisi kepuasan pribadi maupun penghargaan yang diperoleh dari lingkungan kerja.

Salah satu pendekatan untuk memahami motivasi kerja adalah melalui teori hierarki kebutuhan oleh Maslow 1943, yang dimana teori ini mengemukakan bahwa manusia memiliki lima kategori kebutuhan yang harus dipenuhi dalam tingkatan tertentu, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri (Edward, 2023). Dalam konteks kerja, ketika kebutuhan dasar seperti gaji yang layak dan suasana kerja yang aman terpenuhi, individu akan termotivasi untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi, seperti mendapatkan pengakuan dan kesempatan untuk mengembangkan diri (Seubert et al., 2021). Namun, setiap individu mungkin memiliki tingkatan kebutuhan yang berbeda, karena faktor pribadi serta kondisi lingkungan dapat memengaruhi cara seseorang memprioritaskan kebutuhannya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi kerja, perusahaan atau organisasi harus menyadari bahwa masing-masing individu nya memiliki dorongan dan kebutuhan yang berbeda, sehingga pendekatan yang lebih fleksibel dan disesuaikan dengan karakter individu akan lebih optimal dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Kontruksi Kinerja Guru

Menurut Supardi (2013), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil kerja ini harus sesuai dengan standar, ukuran, dan waktu yang telah ditetapkan untuk jenis pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, kinerja harus sesuai dengan norma dan etika yang berlaku di tempat kerja. Istilah "kinerja" berasal dari *performance* kata yang memiliki tiga makna utama: Pertama, seperti frasa "*high performance car*" *performance* berarti kinerja, mengacu pada mobil dengan kinerja atau kecepatan luar biasa. Kedua, kata itu dapat merujuk pada sebuah pertunjukan, seperti frasa "*folk dance performane*" Ini berarti pertunjukan tari rakyat. Ketiga, kinerja dapat diartikan sebagai implementasi tugas, seperti pernyataan "*in performing his/her duities*" (Kanya et al., 2021).

Kempa (2015) menyatakan bahwa seluruh perilaku yang ditunjukkan saat pendidik menjalankan tugas dan tanggung jawabnya termasuk dalam kinerja pendidik. Sebagai seorang profesional, pendidik tidak hanya mengajar, tetapi juga melatih, membina, dan mendidik peserta didik. Pendidik dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan profesinya dalam mengajar dengan melaksanakan tugas-tugas tersebut secara optimal (Mahaputra & Saputra, 2021). Pada dasarnya, menurut Abbas (2017), kinerja guru berpusat pada bagaimana seorang pendidik melakukan pekerjaannya dengan efektif. Kinerja ini mencerminkan perilaku pendidik saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang pada gilirannya berdampak pada perkembangan dan pencapaian peserta didik (Hermawan et al., 2023). Dengan demikian kinerja guru merupakan gambaran tentang kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah, khususnya dalam proses pembelajaran. Kinerja ini menunjukkan sejauh mana seorang pendidik dapat membuat lingkungan belajar yang efektif, membimbing peserta didik, dan memberikan dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan pembelajaran dengan cara optimal.

METODE

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *library research* atau studi kepustakaan yang merupakan metode penelitian yang berfokus pada pemahaman suatu konsep dengan mempelajari teori-teori dari berbagai referensi atau *literature*. Metode penelitian *library research* melakukan pengumpulan data dengan menelusuri berbagai sumber dan memilah sumber-sumber tersebut seperti jurnal atau riset yang sudah pernah diteliti (Granikov et al., 2020). Berbagai teori dan bahan pustaka tersebut kemudian dianalisis secara mendalam dan kritis sehingga dapat mendorong dan memperkuat gagasan yang ingin diteliti. Gagasan yang berlandaskan pada *literature* yang membahas riset yang dikaji pada penelitian sebelumnya akan membantu membuktikan gagasan yang akan diteliti dalam suatu penelitian. Penelitian menggunakan studi kepustakaan memperoleh data penelitian dari hasil penelusuran kemudian dianalisis dan dikaji secara kritis sehingga menghasilkan suatu hasil berupa kesimpulan yang dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan terutama dalam implementasinya dalam kehidupan (Heyns & Nixon, 2020).

PEMBAHASAN

Tunjangan profesi, sebagai salah satu bentuk insentif finansial, memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Kesejahteraan yang memadai dapat menjadi faktor pendorong utama bagi guru untuk lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Guru yang merasa dihargai melalui tunjangan profesi cenderung lebih bersemangat dalam mengembangkan kompetensi dan kualitas pengajaran (Rubino et al., 2024). Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor ekstrinsik seperti gaji dan tunjangan dapat memengaruhi kepuasan kerja dan motivasi individu (Alrawahi et al., 2020). Tunjangan profesi memberikan dampak positif terhadap lingkungan pendidikan secara keseluruhan, karena guru yang sejahtera lebih termotivasi untuk mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif, sehingga kualitas pengajaran meningkat dan berkontribusi pada peningkatan prestasi siswa serta efektivitas proses belajar mengajar.

Selain memengaruhi motivasi, berdasarkan hasil penelitian sebelumnya ditemukan fakta bahwa tunjangan profesi juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang menerima tunjangan profesi cenderung lebih produktif dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya (Matemba, 2024). Kinerja yang meningkat ini dapat dilihat dari aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar siswa. Tunjangan profesi juga dapat mengurangi beban finansial guru, sehingga mereka dapat lebih fokus pada pengembangan profesional dan peningkatan kualitas pembelajaran. Guru yang menerima tunjangan profesi memiliki tingkat kehadiran dan kedisiplinan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan profesi tidak hanya memengaruhi aspek finansial, tetapi juga mendorong guru untuk lebih bertanggung jawab dan konsisten dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, tunjangan profesi menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Untuk memperkuat temuan tersebut, berikut disajikan data kuantitatif mengenai perubahan kondisi guru sebelum dan setelah menerima tunjangan profesi, sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 1:

Tabel 1.
Dampak Tunjangan Profesi terhadap Motivasi dan Kinerja Guru

Aspek yang dinilai	Sebelum Menerima Tunjangan Profesi	Setelah Menerima Tunjangan Profesi	Sumber
Kehadiran Mengajar	75 %	92 %	Matemba (2024)
Kedisiplinan Waktu	70 %	88 %	Rubino et al. (2024)
Partisipasi dalam Pelatihan Profesional	45 %	78 %	Mislia et al. (2021)
Inovasi dan Metode Pengajaran	52 %	81 %	Taryana et al. (2023)
Kepuasan Kerja	Rendah	Tinggi	Alrawahi et al. (2020)

Sumber : Data diolah 2025

Tabel ini menunjukkan perbandingan berbagai aspek kinerja guru sebelum dan setelah menerima tunjangan profesi, berdasarkan temuan dari sejumlah studi. Data ini secara konsisten mengindikasikan bahwa pemberian tunjangan profesi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru. Peningkatan kehadiran mengajar dari 75 persen menjadi 92 persen menunjukkan bahwa tunjangan profesi mendorong guru untuk lebih konsisten hadir dalam tugas mengajar. Hal ini mencerminkan peningkatan rasa tanggung jawab dan profesionalisme guru (Matemba, 2024). Sedangkan untuk kedisiplinan waktu meningkat dari 70 persen ke 88 persen, memperlihatkan bahwa guru yang menerima tunjangan lebih taat waktu dan teratur dalam menjalankan aktivitas pembelajaran (Rubino et al., 2024). Juga terdapat indikator berupa peningkatan partisipasi dalam pelatihan profesional yang sangat signifikan dari 45 persen ke 78 persen ini menunjukkan bahwa tunjangan memberikan dorongan bagi guru untuk mengembangkan kompetensi diri melalui pelatihan dan pengembangan profesional (Mislia et al., 2021). Hal ini penting dalam menjawab tantangan zaman dan perubahan kurikulum.

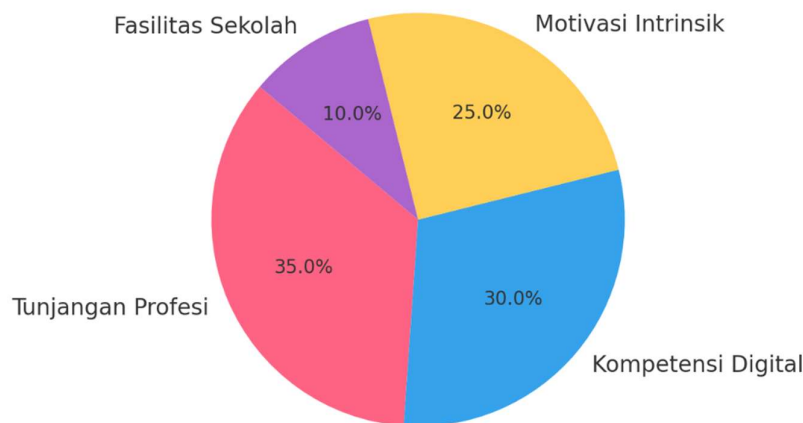
Selanjutnya ada inovasi dan metode pengajaran, prosentasinya naik dari 52 persen menjadi 81, yang mengindikasikan bahwa tunjangan profesi memberikan ruang dan semangat bagi guru untuk berinovasi dan menerapkan metode pengajaran yang lebih variatif dan kreatif (Taryana et al., 2023). Dan yang terakhir adanya kepuasan kerja dari kondisi rendah menjadi tinggi mencerminkan peningkatan signifikan dalam kesejahteraan psikologis dan motivasi intrinsik guru setelah menerima

tunjangan. Guru merasa lebih dihargai, aman secara finansial, dan puas dalam menjalankan profesinya (Alrawahi et al., 2020).

Secara keseluruhan, data dalam tabel ini mendukung argumen bahwa tunjangan profesi bukan sekadar insentif finansial, tetapi juga merupakan instrumen kebijakan yang efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan nasional. Implementasi yang tepat dan berkelanjutan dari kebijakan ini sangat penting dalam mendukung ekosistem pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing.

Selanjutnya adanya hubungan antara motivasi dan kinerja guru telah menjadi fokus dalam berbagai penelitian, dan hasilnya menunjukkan korelasi yang sangat kuat. Motivasi yang tinggi akibat pemberian tunjangan profesi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja guru (Murwaningsih, 2024). Guru yang termotivasi cenderung lebih kreatif, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan dalam mengajar, serta motivasi ekstrinsik, seperti tunjangan finansial, saling melengkapi dalam mendorong kinerja guru (Layek & Koodamara, 2024). Dengan kata lain, tunjangan profesi tidak hanya memengaruhi aspek finansial, tetapi juga memicu peningkatan motivasi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pemberian tunjangan profesi tidak hanya memperbaiki kesejahteraan guru, tetapi juga menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja secara menyeluruh, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan nasional.

Gambaran mengenai hasil temuan dari berbagai penelitian tersebut dapat dilihat secara ringkas dalam gambar berikut, yang menyajikan proporsi kontribusi berbagai faktor terhadap kinerja guru.



Sumber : Layek & Koodamara (2024); Mahaputra & Saputra (2024)

Gambar 1.

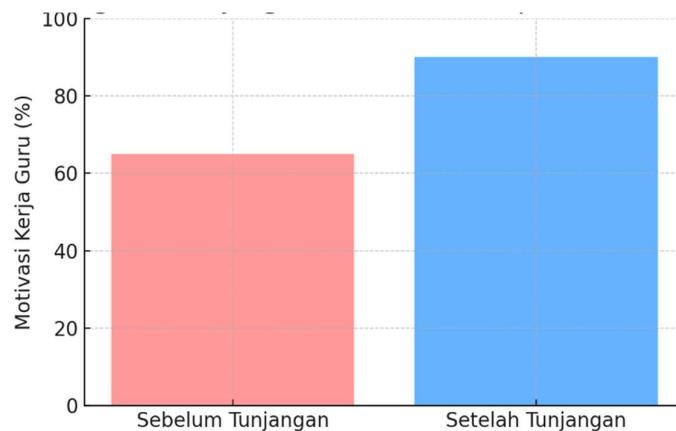
Grafik Faktor Kinerja Guru

Gambar di atas menyajikan representasi visual mengenai proporsi kontribusi berbagai faktor terhadap kinerja guru, berdasarkan sumber dari Layek & Koodamara (2024) serta Mahaputra & Saputra (2024). Grafik ini menunjukkan bahwa tunjangan profesi merupakan faktor dominan yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, dengan persentase sebesar 35%. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa tunjangan profesi tidak hanya memberikan dukungan finansial, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang merasa dihargai secara finansial lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan berinovasi di kelas.

Di posisi kedua, kompetensi digital menyumbang 30%, yang menunjukkan pentingnya kemampuan guru dalam menguasai teknologi untuk mendukung proses pembelajaran, terutama dalam konteks pendidikan modern yang semakin mengandalkan media digital. Selanjutnya, motivasi intrinsik berkontribusi sebesar 25%, mencerminkan pentingnya faktor internal seperti rasa tanggung jawab, kepuasan dalam mengajar, dan komitmen pribadi terhadap profesi. Selain itu, fasilitas sekolah memiliki kontribusi terendah yaitu 10%, yang menunjukkan bahwa meskipun lingkungan fisik dan sarana prasarana penting, namun faktor-faktor personal dan dukungan langsung terhadap guru memiliki pengaruh yang jauh lebih besar terhadap kinerja mereka.

Grafik tersebut menegaskan bahwa kebijakan peningkatan kesejahteraan guru melalui tunjangan profesi dapat menjadi strategi yang sangat efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh, terlebih bila diiringi dengan peningkatan kompetensi dan penguatan motivasi internal guru.

Lebih lanjut dijelaskan antara pengaruh tunjangan profesi terhadap motivasi guru, yang menggambarkan pengaruh tunjangan profesi terhadap motivasi kerja guru sebelum dan setelah menerima tunjangan. Pemberian tunjangan profesi diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan, pada gilirannya, memengaruhi motivasi dalam melaksanakan tugas pengajaran.



Sumber: Layek & Koodamara (2024)

Gambar 2.
Grafik Motivasi Guru

Dari grafik tersebut, terlihat adanya perbedaan signifikan dalam persentase motivasi kerja guru. Sebelum menerima tunjangan, motivasi kerja guru berada pada level yang relatif rendah. Namun, setelah menerima tunjangan, terdapat lonjakan yang jelas dalam motivasi, menunjukkan bahwa insentif finansial ini berfungsi sebagai pendorong yang efektif.

Peningkatan motivasi ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa faktor eksternal, seperti tunjangan, dapat memperbaiki kepuasan kerja dan mendorong dedikasi yang lebih tinggi dari guru. Dengan demikian, grafik ini tidak hanya mencerminkan data kuantitatif, tetapi juga menegaskan pentingnya tunjangan profesi sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan motivasi guru.

Pemberian tunjangan profesi merupakan salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Tunjangan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru, tetapi juga menjadi stimulus untuk mendorong motivasi dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas profesionalnya. Pemerintah dan institusi pendidikan memegang peran kunci dalam memastikan bahwa tunjangan profesi diberikan secara tepat waktu dan merata kepada semua guru yang memenuhi syarat. Hal ini penting untuk menghindari kesenjangan atau ketidakadilan yang dapat menimbulkan

demotivasi di kalangan guru. Selain itu, perlu dibangun mekanisme evaluasi yang jelas dan terstruktur untuk memastikan bahwa tunjangan profesi benar-benar memberikan dampak positif, baik terhadap motivasi maupun kinerja guru. Evaluasi ini dapat mencakup pemantauan berkala terhadap indikator kinerja, seperti kehadiran, kedisiplinan, dan hasil pembelajaran siswa.

Meskipun tunjangan profesi memiliki potensi besar dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi guru, terdapat sejumlah tantangan yang perlu diatasi dalam implementasinya. Tabel berikut merangkum beberapa tantangan utama yang dihadapi, beserta persentase wilayah terdampak dan sumber informasi terkait.

Tabel 2.
Tantangan dalam Implementasi Tunjangan Profesi

Tantangan Utama	Persentase Wilayah Terdampak	Keterangan	Sumber
Ketidakpastian Perencanaan	48%	Menyebabkan pengelolaan dana tidak berjalan secara lancar	Pujiwargono (2022)
Ketimpangan Distribusi	36%	Ada guru yang menerima tunjangan belum merata	Joko Wicaksono (2023)
Beban Administratif Tinggi	52%	Prosedur verifikasi rumit dan lama	Joko Wicaksono (2023)
Kurangnya Evaluasi Kinerja Pesca	60%	Tidak ada tindak lanjut terhadap kinerja yang belum dievaluasi	Franszewski & Wibowo (2024)

Sumber : Data diolah 2025

Meskipun tunjangan profesi berpotensi besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan, tantangan-tantangan ini harus diidentifikasi dan ditangani secara efektif. Upaya kolaboratif antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan guru itu sendiri sangat penting untuk memastikan bahwa implementasi tunjangan profesi berjalan dengan baik dan memberikan manfaat maksimal bagi semua pihak.

Secara keseluruhan, tunjangan profesi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru. Selain meningkatkan kesejahteraan finansial, tunjangan ini juga berdampak positif pada motivasi kerja dan kualitas kinerja mereka. Oleh karena itu, kebijakan pemberian tunjangan profesi perlu dipertahankan dan ditingkatkan sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu pendidikan. Namun, tantangan dalam implementasi tunjangan profesi, seperti ketidakpastian perencanaan, ketimpangan distribusi, beban administratif tinggi, dan kurangnya evaluasi kinerja, harus diatasi untuk memastikan efektivitas kebijakan ini. Pemerintah dan pihak terkait perlu memastikan bahwa tunjangan diberikan secara tepat waktu dan merata kepada semua guru yang memenuhi syarat.

Optimalisasi kebijakan tunjangan profesi, dengan mengatasi tantangan-tantangan tersebut, menjadi langkah penting dalam menciptakan sistem pendidikan yang lebih berkualitas dan berkelanjutan. Dengan demikian, pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik dapat terwujud melalui peningkatan motivasi dan kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa tunjangan profesi memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja tenaga pendidik dengan tunjangan ini tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan finansial atas profesionalisme para pendidik, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya berimbas positif terhadap kualitas pembelajaran. Tenaga pendidik yang menerima tunjangan profesi cenderung lebih

termotivasi, produktif, serta menunjukkan disiplin dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Tingginya motivasi ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran, inovasi dalam metode pengajaran, serta hasil belajar peserta didik yang lebih baik. Namun demikian, efektivitas tunjangan profesi masih menghadapi berbagai tantangan, seperti ketidakmerataan distribusi, keterlambatan dalam pencairan, serta jumlah tunjangan yang belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dalam menunjang profesionalisme mereka. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih terarah dan efektif dalam pemberian tunjangan profesi, termasuk mekanisme evaluasi yang jelas untuk memastikan dampaknya terhadap kualitas pendidikan dengan pengoptimalan kebijakan tunjangan profesi, diharapkan kesejahteraan tenaga pendidik dapat meningkat, yang pada gilirannya akan menciptakan sistem pendidikan yang lebih berkualitas dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Dharma, Y. (2018). The effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variable at bank aceh syariah. *Emerald Reach Proceedings Series*, 1(8), 7–12. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00065>
- Diem Vo, T. T., Velásquez, K., & Chung-Wen, C. (2022). Work Motivation : The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(49), 1–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- Farezhen, S., & Wijayaningsih, L. (2022). The Effect of Professional Allowances and Teacher Professionalism on Teacher Performance. *Al-Athfal: Jurnal Pendidikan Anak*, 8(2), 85–94. <https://doi.org/10.14421/al-athfal.2022.82-01>
- Filgona, J., Sakiyo John, Gwany, & Okoronka. (2020). Motivation In Learning. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 10(4), 16–37. <https://doi.org/10.9734/AJESS/2020/v10i430273>
- Frederick Edward, T. F. (2023). Influence of Psychological Well-Being and School Factors on Delinquency , During the Covid-19 Period Among Secondary School Students in Selected Schools in Nakuru County : Kenya. *Internasional Journal Of Research And Innovation In Social Science (IJRISS)*, 7(9), 1892–1916. <https://doi.org/10.47772/IJRISS>
- Granikov, V., Hong, Q. N., Crist, E., & Pluye, P. (2020). Mixed Methods Research in Library and Information Science: A Methodological Review. In *Library and Information Science Research* (Vol. 42, Issue 1, pp. 1–10). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2020.101003>
- Hermawan, A., Susanti, E., & Indrati, B. (2023). Teacher Performance Improvement Optimization Trough Teamwork Strengthening, Interpersonal, Communication, Adversity Quotient And Work Motivation. *IJEMS: Indonesian Journal of Education and Mathematical Science*, 4(1), 18–26. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fijems.v4i1.13305>
- Heyns, E. P., & Nixon, J. M. (2020). Designing a Mentoring Program for Faculty Librarians. *IFLA Journal*, 46(3), 197–206. <https://doi.org/10.1177/0340035220906604>
- Joko Waskitono, M. I. I. (2023). The Effect Of Professional Allowance On Teacher Performance With Professionalism As An Intervening Variable At The Binjai City Education Office. *Jurnal Pembelajaran Dan Pengembangan Diri*, 3(3), 483–492. <https://doi.org/10.47353/bj.v3i3.259>
- Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1462–1468. <https://doi.org/10.11591/IJERE.V10I4.21693>
- Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Motivation, work experience, and teacher performance: A comparative study. *Acta Psychologica*, 245(March), 104217. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217>

- Mahaputra, M. R., & Farhan Saputra. (2021). Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance, Loyalty and Motivation. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 103–113. <https://doi.org/10.38035/jafm.v2i2>
- Matemba, G. B. (2024). Influence of Motivation on Teachers' Job Performance in Meru District Council, Arusha Region. *East African Journal of Education Studies*, 7(1), 28–38. <https://doi.org/10.37284/eajes.7.1.1686>
- Misliha, Alim, A., Usuf, E., Tamsah, H., & Yusriadi, Y. (2021). The Effect of Training and Education and Teacher Certification Allowances on Teachers. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(4), 1368–1383. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i4.5986>
- Mudhofar, M. (2021). The Effect Of Performance Allowances On Motivation, Employees' Work Achievement and Organizational Performance in Government Offices. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 11(1), 101–110. <https://doi.org/10.31289/jap.v11i1.496>
- Murwaningsih, T. (2024). The Influence of Teacher Professional Attitude, Welfare, Continuous Self-Development, and Job Satisfaction on High School Teachers Performance. *International Journal of Instruction*, 17(1), 229–252. <https://doi.org/10.29333/iji.2024.17113a>
- Muthik, A., Muchyidin, A., & Persada, R. A. (2022). The Effectiveness Of Students' Learning Motivation On Learning Outcomes Using The Reciprocal Teaching Learning Model. *Journal of General Education and Humanities*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.58421/gehu.v1i1.7>
- Rubino, Rifa'i, M., & Fadhli, M. (2024). Human Resource Management in Improving Teacher Professionalism at an Nizam Private Junior High School. *TADRIB: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 10(1), 464–475. <https://doi.org/10.19109/tadrib.v10i1>
- Rwigema, D. C. (2022). Impact of Teacher's Welfare on Quality of Education in East African Community: Theoretical Perspective. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 9(1), 675–720. <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v9i1.2217>
- Seubert, C., Hopfgartner, L., & Glaser, J. (2021). Living wages, decent work, and need satisfaction: an integrated perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(6), 808–823. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1966094>
- Silvia Ersahmadania, A. H. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Teacher's Professionalism. *Dinasti Internasional Journal Of Education Management And Social Science*, 3(1), 100–115. <https://doi.org/10.52690/jswse.v4i2.402>
- Sriatun, S., Sugiono, S., Kurniasih, N. B., & Hendrizal, H. (2024). The Essence of Education. *Education Achievement: Journal of Science and Research*, 5(2), 440–445. <https://doi.org/10.51178/jsr.v5i2.1910>
- Sudrajat, S., & Rojuaniah, R. (2021). The Effect Of Teacher Professional Allowance And Job Satisfaction Toward Organizational Commitment (A Study On Private Islamic Junior High Schools Teachers In Tangerang Regency). *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 78–90. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.19>
- Suryani, N. (2021). The Effect of Teacher Motivation and Teacher Work Discipline on the Nomination of Private School Principals in Karanganyar Indonesia. *Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 6(2), 441–449. <https://doi.org/10.24042/tadris.v6i2.9666>
- Taryana, T., Riniati, W. O., Haddar, G. Al, Sembiring, D., & Mutmainnah, M. (2023). The Influence of Teacher Certification and Teaching Motivation on Teacher Performance. *Journal on Education*, 5(3), 6726–6735. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1455>