

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif mengenai penerapan Tunjangan Profesi Guru (TPG) dalam meningkatkan kinerja Guru ASN, dapat disimpulkan sejumlah temuan penting. Penelitian ini menunjukkan bahwa TPG memiliki peran strategis sebagai instrumen kebijakan yang mendorong peningkatan profesionalisme, tanggung jawab, dan etos kerja Guru ASN dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Selain itu, efektivitas pelaksanaan TPG sangat dipengaruhi oleh kesesuaian implementasi kebijakan dengan kondisi di lapangan, komitmen guru terhadap profesinya, serta dukungan administratif dan manajerial dari instansi terkait. Temuan ini menegaskan bahwa TPG tidak hanya berfungsi sebagai insentif finansial, tetapi juga sebagai pemicu motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja Guru ASN secara berkelanjutan.

1. Persepsi ASN Guru terhadap Sistem TPG

Sebagian besar ASN guru memandang TPG sebagai bentuk penghargaan profesional yang memberikan legitimasi terhadap profesi guru sebagai tenaga pendidik. Persepsi ini muncul karena TPG dianggap sebagai pengakuan terhadap kompetensi, kualifikasi akademik, dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas utama pembelajaran, Guru juga menilai bahwa besarnya TPG cukup membantu meningkatkan kesejahteraan sehingga mereka merasa lebih dihargai secara finansial. Namun demikian, beberapa guru berpendapat bahwa TPG masih belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja aktual karena adanya perbedaan

kondisi kelas, jumlah siswa, dan tanggung jawab tambahan yang tidak selalu terukur dalam regulasi penyaluran TPG, Meskipun beragam, persepsi umum menunjukkan bahwa TPG dipandang positif sebagai alat motivasi, walaupun tingkat efektivitasnya masih bergantung pada bagaimana pemahaman guru terhadap kewajiban profesional yang melekat pada tunjangan tersebut.

2. Implementasi Sistem TPG di Sekolah

Hasil wawancara menunjukkan bahwa implementasi TPG telah berjalan sesuai prosedur administratif, namun dalam praktiknya masih terdapat variasi antar sekolah. Sebagian sekolah menerapkan sistem monitoring kinerja yang jelas, seperti supervisi rutin, penilaian kinerja, serta penggunaan instrumen evaluasi yang terstruktur, Namun, pada beberapa sekolah lainnya, implementasi berjalan secara administratif tanpa diikuti mekanisme penguatan kinerja. Hal ini membuat pemanfaatan TPG menjadi formalitas tanpa pengembangan profesional yang nyata, Guru-guru pada sekolah dengan mekanisme pembinaan yang kuat menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih konsisten, ditandai dengan:

- a) kesiapan perangkat pembelajaran yang lebih baik,
- b) peningkatan kualitas pembelajaran,
- c) keteraturan hadir dan ketepatan waktu, serta
- d) peningkatan refleksi dan inovasi pembelajaran.

Sebaliknya, di sekolah yang pengawasannya lemah, TPG cenderung dimaknai sekadar sebagai hak finansial tanpa implikasi langsung pada peningkatan kualitas kerja.

3. Pemaknaan Tunjangan Profesi Guru dalam Pelaksanaan Kinerja ASN Guru

Berdasarkan hasil wawancara dan telaah dokumentasi, Tunjangan Profesi Guru (TPG) dipahami oleh sebagian besar ASN guru sebagai bentuk pengakuan terhadap profesionalitas mereka. Pemaknaan tersebut tercermin dalam cara guru menjalankan tugas dan tanggung jawab profesinya. Dalam praktiknya, TPG dipersepsikan memberi dorongan bagi guru untuk bekerja dengan lebih bertanggung jawab, meskipun tingkat respons dan pemanfaatannya berbeda antarindividu.

Sejumlah informan mengungkapkan bahwa keberadaan TPG mendorong munculnya motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, khususnya terkait kesadaran akan peran dan tanggung jawab profesional sebagai pendidik. Guru yang memaknai TPG sebagai amanah profesi cenderung menunjukkan kesiapan mengajar yang lebih baik, meningkatkan kedisiplinan, serta berupaya menjaga kualitas pembelajaran.

Selain itu, beberapa guru memanfaatkan TPG untuk mendukung aktivitas pengembangan diri, seperti mengikuti pelatihan, melengkapi bahan ajar, dan memperbaiki metode pembelajaran. Praktik ini menunjukkan bahwa TPG tidak hanya dimaknai sebagai tambahan kesejahteraan, tetapi juga sebagai sarana pendukung peningkatan kualitas layanan pendidikan.

Namun demikian, temuan lapangan juga menunjukkan bahwa tidak semua guru memaknai TPG dengan cara yang sama. Pada sebagian guru, TPG dipandang sebagai hak rutin yang tidak selalu dikaitkan dengan evaluasi kinerja. Kondisi ini terlihat pada guru yang tidak mengalami perubahan berarti dalam pola kerja

sehari-hari, terutama ketika pengawasan dan pembinaan dari pihak sekolah belum berjalan secara optimal.

Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, TPG dipahami memiliki potensi untuk mendorong pelaksanaan kinerja ASN guru, tetapi realisasinya sangat bergantung pada cara kebijakan tersebut dijalankan, dipahami, dan dimaknai oleh guru dalam lingkungan kerjanya.

Faktor-Faktor yang Mewarnai Efektivitas Pelaksanaan TPG

Hasil analisis tematik menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan TPG dalam praktik sehari-hari dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, baik yang berasal dari dalam diri guru maupun dari lingkungan organisasi dan kebijakan.

- 1) **Faktor internal guru** mencakup motivasi kerja, kesadaran profesional, komitmen terhadap standar kinerja, serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Guru yang memiliki motivasi intrinsik dan kesadaran profesional yang kuat cenderung memaknai TPG sebagai dorongan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Sebaliknya, guru dengan motivasi yang relatif rendah menunjukkan respons yang lebih terbatas terhadap keberadaan TPG.
- 2) **Faktor kepemimpinan dan manajemen sekolah** juga berperan penting dalam membentuk cara guru memaknai TPG. Pola supervisi akademik, dukungan kepala sekolah, mekanisme penilaian kinerja, serta budaya kerja sekolah memengaruhi sejauh mana TPG dikaitkan dengan kinerja profesional. Sekolah dengan kepemimpinan yang aktif dan budaya kinerja yang kondusif cenderung mendorong guru untuk menjalankan tugas secara lebih optimal.

- 3) **Kebijakan dan administrasi TPG**, kejelasan regulasi, ketepatan waktu penyaluran, serta pengawasan dari dinas pendidikan turut memengaruhi persepsi guru terhadap kebijakan ini. Ketidakkonsistenan dalam penyaluran atau lemahnya evaluasi kinerja dapat menimbulkan persepsi bahwa TPG bersifat administratif semata, sehingga mengurangi makna profesional yang diharapkan.
- 4) **Faktor lingkungan sosial** seperti harapan masyarakat, dukungan organisasi profesi guru, dan pengakuan sosial terhadap peran guru turut membentuk sikap dan perilaku guru dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan yang memberikan apresiasi terhadap kualitas pendidikan cenderung memperkuat motivasi guru untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa TPG dalam praktiknya tidak berdiri sebagai faktor tunggal, melainkan menjadi bagian dari sistem kebijakan yang efektivitasnya dipengaruhi oleh interaksi antara implementasi kebijakan, pemaknaan guru, serta konteks organisasi dan sosial tempat guru bekerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Guru ASN

- a) Memaknai TPG bukan hanya sebagai tunjangan finansial, tetapi sebagai komitmen profesional untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

- b) Aktif mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, pelatihan, dan forum guru untuk mempertajam kemampuan pedagogik.
- c) Meningkatkan disiplin, tanggung jawab, serta inovasi dalam pembelajaran agar kinerja lebih konsisten

2. Bagi Kepala Sekolah

- a) Mengoptimalkan peran supervisi akademik melalui monitoring rutin, evaluasi kinerja, dan pembinaan berkelanjutan.
- b) Membangun budaya kerja yang profesional dengan menekankan disiplin, keterbukaan, dan kolaborasi antar guru.
- c) Memberikan ruang pengembangan diri bagi guru melalui workshop, MGMP, dan program pelatihan internal.

3. Bagi Dinas Pendidikan

- a) Memperkuat sistem evaluasi kinerja guru yang lebih objektif dan terukur sebagai dasar keberlanjutan penerimaan TPG.
- b) Mengembangkan mekanisme pembinaan dan pelatihan yang menyesuaikan kebutuhan guru di lapangan.
- c) Memastikan ketepatan waktu pembayaran dan kesesuaian regulasi untuk meminimalkan kendala administratif.

4. Bagi Pemerintah Daerah / Pembuat Kebijakan

- a) Menyusun kebijakan TPG yang lebih terintegrasi dengan sistem kinerja dan pembinaan profesional.
- b) Menambahkan indikator kualitas pembelajaran sebagai bagian dari evaluasi efektivitas TPG.

- c) Menjalin kerja sama antara dinas pendidikan, sekolah, organisasi profesi guru, dan lembaga akademik untuk meningkatkan mutu guru secara berkelanjutan.

5. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a) Dapat memperdalam penelitian dengan menggunakan pendekatan mixed-method untuk melihat hubungan kuantitatif dan eksplorasi kualitatif secara bersamaan.
- b) Menambahkan variabel lain seperti kompetensi digital, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan sebagai faktor pendukung efektivitas TPG.
- c) Melibatkan lebih banyak informan dari berbagai jenjang sekolah agar hasil penelitian lebih komprehensif.