

REGULASI PEROLEHAN ANGKA KREDIT BERBASIS KINERJA DAN MASA DEPAN KARIR GURU

Kasim A. Usman

Balai Diklat Keagamaan Manado

Jl. Mr. A.A. Maramis Km. 09 Paniki Bawah Manado, Sulawesi Utara, Indonesia 95256

E-mail: kasimausman@gmail.com

ABSTRAK

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki jabatan fungsional tertentu khususnya yang menduduki jabatan fungsional guru, kepala sekolah, dan pengawas pendidikan kini mulai gelisah dengan terbitnya Peraturan Menpan dan RB Nomor 1 tahun 2023. Mereka yang masih golongan III hanya diperkenankan pensiun 58 tahun. Sementara jumlah guru saat didominasi oleh guru golongan III. Tulisan ini bermaksud mengkaji kondisi guru; sikap guru terhadap regulasi baru; dan implikasi kinerja terhadap kesejahteraan dan karir guru.

Tulisan ini disusun menggunakan studi kepustakaan dengan sumber data primer peraturan perundang-undangan tentang jabatan fungsional guru dan sumber data skunder hasil-hasil penelitian tentang kinerja, kesejahteraan, dan karir guru.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Berdasarkan data BKN, jumlah PNS Indonesia sampai Desember 2022 sebanyak 3.995.634 dengan komposisi: 30.951 orang (0,8%) golongan I, 660.077 orang (16,5%) golongan II, 2.361.167 orang (59,1%) golongan III, dan 943.439 orang (23,6%) golongan IV. Menurut data Kemendikbud, dari 3.995.634 PNS, 84,0% atau 3.297.414 orang sebagai Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) yang terdistribusi ke dalam 5 jabatan: guru merupakan yang terbesar hingga 2.906.239 orang (88,1%), disusul kemudian tenaga administrasi 348.776 orang (10,6%), tenaga pustakawan 36.568 orang (1,1%), tenaga laboran 4.582 orang (0,14%), dan pengawas sekolah 1.246 orang (0,06%). Data diatas secara kuantitatif menggambarkan bahwa guru yang berada pada golongan III mendominasi jumlah guru secara nasional, yang berarti pula akan banyak yang terimbas pemberlakuan BUP 58 tahun. Sementara secara kualitatif, guru yang telah memenuhi syarat kualifikasi akademik (berijazah minimal D4/S1) atau disebut layak mengajar di Indonesia sebanyak 2,65 juta; (2) Guru di Indonesia dalam menyikapi regulasi terbaru terbagi dalam empat kelompok: (1) kelompok guru yang kaget karena belum mengetahui regulasi terbaru khususnya tentang Batas Usia Pensiun (BUP) jabatan fungsional; (2) kelompok guru yang besikap tenang karena meskipun masih golongan III usianya belum mencapai 58 tahun; (3) kelompok guru yang gelisah karena masih golongan III tetapi usianya nyaris mencapai 58 tahun; dan (4) kelompok guru yang khawatir terkena TGR karena masih golongan III tetapi usianya sudah melampaui 58 tahun dan masih aktif mengajar serta menerima gaji dan tunjangan sertifikasi seperti biasanya; dan (3) Hasil-hasil penelitian tahun 2020 banyak yang menunjukkan bahwa kualitas atau *performance* guru di Indonesia dinilai masih rendah, mulai dari kompetensi dan kemampuan mengajar. Meskipun ada pula hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa kinerja guru rata-rata bernilai baik dan terjadi peningkatan dari waktu ke waktu, tetapi belum secara optimal berimplikasi positif terhadap perbaikan dan peningkatan profesionalisme guru, juga belum optimal berdampak pada peningkatan mutu pendidikan nasional. Regulasi baru tentang jabatan fungsional (Permenpan Nomor 1 Tahun 2023) akan memastikan bahwa kinerja guru akan menjadi barometer kualitas pendidikan nasional yang berimplikasi pada karir pangkat/jabatannya guru akan terus meningkat. Sementara kelancaran karir guru akan menjamin peningkatan kesejahteraan mereka.

Kata Kunci: *Kinerja, Kesejahteraan, Karir, Guru, Pensiun*

Pendahuluan

Tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, kepala sekolah/kepala madrasah dan pengawas sekolah/pengawas pendidikan adalah tiga komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang dilakukan melalui proses pembelajaran agar peserta didik mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan tentang sesuatu yang membuatnya menjadi generasi kritis dan kreatif serta siap menghadapi kehidupan di masa yang akan datang.

Pendidikan di sekolah merupakan bagian dari pilar terwujudnya Pendidikan nasional yang berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU No. 20 Tahun 2003).

Pendidikan sesungguhnya pondasi dalam kehidupan manusia yang harus diselenggarakan dengan sebaik-baiknya. Peningkatan sistem pendidikan yang berjalan dengan baik, secara langsung merupakan keberhasilan dari sebuah negara dalam melakukan pembangunan sumber daya manusia yang kelak akan memegang tanggung jawab suatu negara. Oleh karena itu, tenaga pendidik dan kependidikan sudah sepatutnya mendapat penghargaan atau sekurang-kurangnya mendapatkan perhatian yang layak dari pemerintah dan komponen masyarakat luas.

Terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional PNS jo. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional serta regulasi yang menyertainya adalah implementasi dari amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bertujuan menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu (meningkatkan produktivitas) dan menjamin kesejahteraan ASN.

Dengan kata lain, bentuk perhatian pemerintah kepada Pegawai ASN khususnya pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya menjamin kesejahteraan mereka, melainkan juga disertai dengan tuntutan agar guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah terus melakukan peningkatan kompetensi dalam memahami dan menerapkan kurikulum yang terus berinovasi dari KTSP ke K.13 dan kini kurikulum merdeka. Pendidik dan tenaga kependidikan juga dituntut untuk melakukan perbaikan kinerja dan peningkatan produktifitas secara berkesinambungan dari model kinerja berbasis butir kegiatan menjadi berbasis PKG (Penilaian Kinerja Guru) dan PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan), berbasis SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang bertumpu pada angka kredit pelaksanaan butir-butir kegiatan, dan kini sampai pada kinerja berbasis SKP penjabaran perjanjian kinerja dari atasan langsung guru, kepala sekolah dan pengawas pendidikan.

Teori *reward and Punishment* ini memaksa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus keluar dari zona yang selama ini dirasa nyaman dan mengharuskan bergegas untuk beradaptasi dengan regulasi terbaru yang menyatakan bahwa guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah yang jabatannya berada pada jenjang ahli pertama pangkat III/a-III/b sampai jenjang ahli muda pangkat III/c-III/d, harus rela dengan batas usia pensiun 58 tahun (Surat-Kepala-BKN-No.K.26-30/V-119-2/99/ 2017).

Sayangnya, ketentuan Batas Usia Pensiun (BUP) bagi pendidik dan tenaga kependidikan ini tidak diikuti dengan sikap profesional para pengelola kepegawaian. Akibatnya banyak pendidik dan tenaga kependidikan yang usianya sudah 58 tahun dan jenjang jabatan/pangkatnya masih ahli pertama pangkat III/a-III/b dan ahli muda pangkat III/c-III/d menjadi korban TGR (Tuntutan Ganti Rugi). Pihak kepegawaian tidak mensosialisasikan regulasi terbaru sehingga pendidik dan tenaga kependidikan tidak memahaminya. Parahnya, ada pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah tahu serta memahami ketentuan baru tentang BUP jabatan fungsional, tetapi tetap meyakini bahwa BUPnya pada usia 60 tahun.

Karena itu, tulisan akan membahas tiga pokok permasalahan: Bagaimana kondisi guru Indonesia saat ini, (2) Bagaimana sikap guru menghadapi regulasi baru, dan (3) Bagaimana kinerja, kesejahteraan, dan karir guru.

Metode

Tulisan ini disusun menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian perpustakaan yang membandingkan berbagai regulasi pemerintah dengan kondisi pendidik dan tenaga kependidikan di lapangan (Sugiyono 2017). Sumber primer tulisan ini adalah Surat Kepala BKN Nomor K.26-30/V.119-2/99/2017 tentang Batas Usia Pensiun Bagi PNS Yang Menduduki Jabatan Fungsional yang kemudian dikuatkan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 01 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional dan Peraturan Kepala BKN Nomor 03 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional. Sedangkan sumber skundernya adalah Kondisi karir guru peserta Diklat dari Kemenag Kota Manado dan Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara, peserta Diklat dari Kabupaten Boalemo Provinsi Gorontalo, dan peserta Diklat dari Kemenag Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah.

Landasan Teori

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya (Simamora 2002:423). Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur (Perpres-No.29/ 2014). Dari dua pendapat di atas secara sederhana dikemukakan Edison bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison 2016).

Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Salah satu faktor organisasi yang cukup berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai/karyawan adalah penghargaan (Mangkunegara 2007:14). Sementara menurut Timpe, kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: faktor internal (*dispositional*) dan faktor eksternal (Timpe 1999).

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang seperti kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang dibuat pegawai/karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang pegawai/karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi baik. Jenis atribusi yang dibuat seorang pemimpin tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seseorang pimpinan yang mempermasalahkan kinerja buruk seseorang bawahan karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindakan hukum, sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan/keterampilan, pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam ataupun luar perusahaan. Oleh karena itu, jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pimpinan dapat menimbulkan akibat-akibat serius dalam cara bawahan tersebut diperlukan. Cara-cara seorang karyawan menjelaskan kinerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana dia berperilaku dan berbuat ditempat kerja.

Bernardin dan Russel mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu: *quality* (mutu proses/hasil pelaksanaan kegiatan yang diharapkan); *quantity* (jumlah yang dihasilkan); *timelines* (waktu penyelesaian kegiatan yang dikehendaki); *cost effectiveness* (optimalisasi sumber daya organisasi untuk mencapai hasil tertinggi); *need for supervision* (pelaksanaan kegiatan yang tidak memerlukan suervisi); dan *interpersonal impact* (mempertahankan harga diri, nama baik, dan kerja sama) (Bernardin & Russel 1993).

Sementara Moehariono mengemukakan 5 (lima) indikator pengukuran kinerja, yaitu: (1) *inputs* (masukan) yaitu ukuran tingkat pengaruh sosial ekonomi, lingkungan atau kepentingan

umum lainnya yang dimulai oleh capaian indikator kinerja dalam suatu kegiatan; (2) *outputs* (keluaran) yaitu suatu keluaran (outputs) yang dirasakan langsung oleh masyarakat. Dapat berupa tersedianya fasilitas yang dapat diakses atau dinikmati oleh publik; (3) *outcomes* (hasil) yaitu segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah. Outcomes meruokan ukuran seberapa jauh setiap produk/jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat; (4) *benefits* (manfaat) yaitu segala sesuatu yang berupa produk/jasa (fisik dan non fisik) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan dan program berdasarkan masukan yang digunakan; dan (5) *impacts* (dampak) yaitu segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan output, misalnya sumber daya manusia, dana, material, waktu, dan teknologi (Moeheriono 2009:82).

Sedangkan Dwiyanto juga mengemukakan 5 indikator pengukuran kinerja, yaitu: (1) Produktivitas (Karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya); (2) Kualitas layanan (Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi public, muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian kepuasan dari masyarakat bisa mejadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik); (3) Responsivitas (kemampuan organisasi untuk mengenali dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas perlu dimasukkan ke dalam indikator kinerja karena menggambarkan secara langsung kemampuan organisasi pemerintah dalam menjalankan misi dan tujuannya); (4) Responsibilitas (Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit); dan (5) Akuntabilitas (Akuntabilitas publik menunjukkan pada berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak) (Dwiyanto 2008:50–51).

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui prestasi kerja pegawai/karyawan sebagai bahan evaluasi agar kinerja yang kurang baik dilakukan perbaikan dan kinerja yang sesuai dengan yang diinginkan lebih ditingkatkan. Terdapat beberapa cara yang dapat

dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai/karyawan yang dikemukakan para ahli, antara lain seperti yang dikemukakan dalam web resminya Universitas Medan Area: (1) Memberikan *training*; (2) Transparansi dalam penilaian kinerja; (3) Menawarkan karier yang berjenjang; dan (4) Memberikan *reward* untuk karyawan (Biro-ARKI 2022).

Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian tentang Nasib karir pendidik dan tenaga kependidikan khususnya yang berstatus sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara relative masih sedikit karena karir pangkat/jabatannya, gaji dan tunjangan serta pendapatan lain yang sah menurut peraturan perundang-undangan bersifat *given*. Hasil penelitian yang banyak dipublikasikan cenderung membahas nasib pendidik dan tenaga kependidikan yang berstatus non-ASN (honorar), misalnya seperti penelitian yang dilakukan Safitri & Sonhaji berjudul “Jaminan Perlindungan Hukum Hak-Hak Guru dengan Status PPPK (Honorar). (Safitri & Sonhaji 2022). Dalam penelitian ini disebutkan bahwa guru merupakan pengajar profesional yang menjadi faktor penentu kualitas bangsa. Tetapi masih ditemukan sejumlah kasus dimana guru dilaporkan kepada pihak berwajib saat melaksanakan tugasnya, kasus terkait minimnya upah yang didapatkan, atau kasus sekolah yang kekurangan jumlah guru. Adanya kasus guru yang harus berhadapan dengan hukum membuktikan adanya diskrepansi yang mengarah pada perlunya pengaturan dan perlindungan hukum terhadap tenaga pendidik dan kependidikan khususnya guru dengan status honorar.

Hasil penelitian lainnya dilakukan Amina Sukmayanti berjudul, “Perlindungan Hukum terhadap PPPK di Kabupaten Halmahera Timur” (Sukmayanti 2021). Peneliti memfokuskan kajian penelitian ini untuk mengetahui kedudukan pegawai non PNS setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan untuk mengetahui perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah daerah terhadap pegawai non PNS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedudukan pegawai non PNS di Kabupaten Halmahera Timur adalah sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) daerah yang tidak bisa diangkat sebagai calon PNS sehingga belum memiliki payung hukum, baik dalam bentuk peraturan daerah maupun peraturan bupati. Meskipun pembayaran gaji mereka secara jelas mengacu pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), namun belum ada kepastian

hukum bahwa mereka bisa direkrut menjadi ASN seperti telah diatur dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Penelitian yang agak berbeda dilakukan oleh Luhur Sekhuti dengan judul, “Penghapusan Tenaga Honorer dalam Perspektif Hukum sebagai Sarana Pembaharuan Sosial untuk Mewujudkan ASN Profesional” (Sekhuti 2022). Tulisan ini dilatarbelakangi oleh rencana pemerintah yang akan menghapus tenaga honorer pada Tahun 2023 sebagai salah satu upaya meningkatkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) seperti diamanatkan oleh Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014. Dalam tulisan ini dikemukakan bahwa hukum sebagai sarana pembaharuan bisa diartikan hukum dapat digunakan oleh pemerintah untuk mengubah konsep-konsep sosial yang lama mengakar di masyarakat menjadi konsep baru yang lebih teratur dan lebih berkepastian dalam usaha mencapai tujuannya. Setiap perubahan atau pembaharuan tata kelola suatu bidang akan menimbulkan dampak sosial. Dalam proses tersebut akan muncul dampak sosial yang bersifat positif dan negatif, tergantung dari perspektif personal/individu. Hukum sebagai pembaharuan sosial yang ideal tidak hanya mengakomodir tujuan pemerintah yang dalam konteks tulisan ini memiliki tujuan untuk peningkatan profesionalisme ASN, namun juga harus mampu mewujudkan tujuan bersama yaitu keadilan dan kemakmuran sosial.

Beberapa tulisan hasil penelitian tersebut ditegaskan lagi dengan analisa Amiruddin Mahmud dalam bukunya berjudul “Guru Tidak Boleh Sejahtera” (Mahmud 2018). Dalam buku tersebut dikemukakan bahwa guru dan buruh adalah komponen anak bangsa yang memiliki kontribusi penting dalam pembangunan nasional. Guru di sektor pendidikan, mencerdaskan anak bangsa. Disektor ekonomi, buruh membangun infrastruktur dan lainnya. Persoalannya apa kesejahteraan mereka sama. Untuk guru honorer rasanya jauh dari sejahtera. Karena itu, kewajiban pemerintah memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Sangat miris, jika dengan buruh saja kesejahteraan mereka kalah. Bagaimana nasib pendidikan nasional nantinya.

Uraian dalam buku Mahmud tersebut sampai kepada rencana Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Nadiem Karim yang akan menawarkan marketplace kepada guru pada tahun 2024 (Makarim 2023). Padahal kita tahu jika guru merupakan sebuah profesi mulia dan aktor kunci dalam pengembangan sumber daya manusia. Ketika kata profesi ini tersentuh dengan kata 'marketplace' dalam bentuk sebuah kebijakan pemerintah, bisa

dipastikan hal itu akan memunculkan banyak pertanyaan yang memantik beragam bentuk diskusi dari kalangan guru. Marketplace adalah suatu database yang nanti akan didukung secara teknologi. Dimana semua sekolah ini nantinya bisa mengakses, siapa saja yang bisa menjadi guru dan siapa yang mau diundang untuk menjadi guru di sekolah. Sehingga sekolah bisa langsung check out guru di marketplace, guru sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan sekolah.

Meski terdengar seru, nyatanya profesi guru sekilas tampak seperti barang dagangan. Namun ternyata Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) punya alasan sendiri untuk keputusan tersebut, yaitu marketplace guru sebagai ide atau gagasan platform database calon guru yang bisa digunakan sekolah dalam merekrut guru, karena hal itu dianggap bisa menjadi terobosan perubahan skema dalam perekrutan guru Aparatur Sipil Negara (ASN). Seperti yang diketahui, selama ini perekrutan guru Aparatur Sipil Negara (ASN) selalu terpusat dan melalui proses yang cukup lama. Dan dengan Marketplace Guru dianggap menjadi sebuah konsep revolusioner yang dirancang sebagai platform database untuk calon guru. Dengan konsep Marketplace Guru, sekolah-sekolah yang membutuhkan tenaga pendidik dengan cepat dan efisien, dapat mengakses dan memilih berdasarkan berbagai potensi calon guru.

Selain itu, lewat platform ini, sekolah dapat memastikan jika calon guru yang tersedia di database sudah memiliki kompetensi sebagai guru profesional dan kualifikasi pendidikannya linear dengan bidang yang dibutuhkan oleh sekolah. Sehingga dengan terhubungnya sekolah ke sumber daya guru profesional, maka dapat mengakselerasi kebutuhan sekolah dalam mewujudkan layanan pembelajaran yang berkualitas bagi murid.

Para guru pun diharapkan akan mendapatkan gaji yang sejahtera dan terstandar, untuk meningkatkan kesejahteraan mereka dan menghilangkan disparitas dalam penerimaan gaji. Tak hanya dari segi gaji, guru juga akan memiliki akses lebih cepat ke peluang kerja yang sesuai dengan kualifikasi mereka, sehingga mempercepat proses penempatan guru di berbagai sekolah.

Implementasi market place guru ini diharapkan akan membantu mengurangi ketergantungan sekolah pada dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang selama ini dilakukan untuk membayar gaji guru. Sebagai gantinya, gaji guru akan dibayarkan oleh pemerintah melalui penggajian sebagai ASN atau PPPK.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kondisi Guru

Sebagaimana diketahui, sebelum berlakunya Keputusan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 26 Tahun 1989 tentang Angka Kredit bagi Jabatan Guru dalam Lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, guru bukan jabatan fungsional maupun jabatan struktural dan pangkatnya dibatasi hanya sampai pangkat/golongan/ruang Penata Tkt. I, III/d karena hanya kepala sekolah yang bisa mencapai pangkat IV/a karena jabatannya disetarakan dengan eselon IV/d. Namun pada tahun 1989 terbit Keputusan Menpan Nomor 26 Tahun 1989 yang mengubah jabatan guru menjadi jabatan fungsional. Kemudian peraturan tersebut direvisi menjadi Keputusan Menpan Nomor 84 Tahun 1993. Selanjutnya, karena mengikuti Undang-undang Otonomi Daerah, peraturan diubah menjadi Permen PAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 yang berlaku hingga saat ini (Putri dan Maulipaksi 2019).

Permen PAN RB No 16 tahun 2009 hingga kini masih berlaku, namun sedang mengalami revisi agar sesuai dengan peraturan pemerintah yang baru, yang sedang dalam proses keluar. Peraturan ini lahir bulan Juli sebagai Peraturan Menpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional PNS, yang kemudian diperkuat lagi dengan Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional (Putri dan Maulipaksi 2019).

Dengan demikian, tujuan guru menjadi jabatan fungsional sesungguhnya untuk memberikan penghargaan dan kesejahteraan bagi guru bukan yang bersifat material, tetapi penghargaan kenaikan pangkat hingga pangkat tertinggi IV/e setiap 2 (dua) tahun sekali bagi yang memenuhi syarat yang ditentukan. Apabila belum memenuhi syarat tersebut, maka PNS guru harus mengawali tugasnya sebagai pegawai pelaksana dulu. Setelah memenuhi syarat, baru kemudian dapat memiliki jabatan fungsional.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mencatat, hingga Desember 2022 terdapat 3.357.935 guru dan tenaga kependidikan (GTK). Dari angka tersebut, jumlah guru merupakan yang terbesar hingga 2.906.239 orang (88,1%). Tenaga administrasi menempati urutan berikutnya dengan jumlah mencapai 348.776 orang (10,6%). Selanjutnya, tenaga pustakawan tercatat sebanyak 36.568 orang (1,1%). Jumlah tenaga laboran di Indonesia

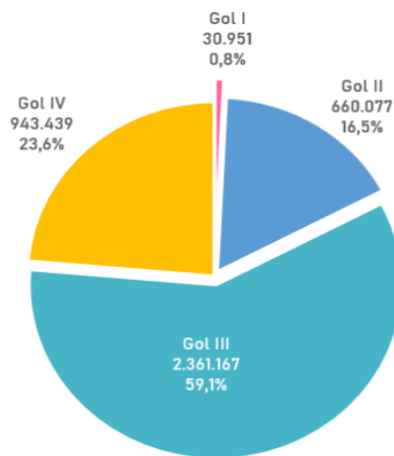
sebanyak 4.582 orang (0,14%) dan tenaga pengawas sekolah sebanyak 1.246 orang (0,06%) (Rizaty 2022).

Badan Pusat Statistik (BPS) juga mencatat, setidaknya sampai Desember 2022 ada 3,37 juta guru di Indonesia. Jumlah tersebut naik 2,70% dibandingkan tahun sebelumnya yang berjumlah 3,28 juta orang. Dari jumlah tersebut, jumlah guru paling banyak berada di jenjang Sekolah Dasar (SD) yang mencapai 1,61 juta orang (Afkar, 2021).

Data Kemendikbud juga melaporkan, mayoritas guru sekolah merupakan generasi milenial yang berada di rentang usia 30 hingga 39 tahun, yaitu sebanyak 851.316 orang. Angka ini setara dengan 29,29% dari 2.906.239 guru di Indonesia. Namun, persebaran terbanyak selanjutnya berasal dari guru yang hampir mendekati masa pensiun. Sebanyak 793.780 guru berusia 50-59 tahun atau 27,31% dari total guru Indonesia. Sementara, berdasarkan kelayakan mengajar, mayoritas guru layak mengajar pada tahun ajaran 2020/2021 merupakan guru di sekolah dasar (SD). Jumlahnya mencapai 1,56 juta atau 53,91% dari total guru layak mengajar secara nasional (Rizaty 2022).

Kemdikbud memproyeksikan sebanyak 316.535 guru pensiun sepanjang 2022 hingga 2026. Jika dilihat trennya, guru yang pensiun diproyeksikan terus meningkat setiap tahunnya. Pada 2022, diproyeksikan sebanyak 39.064 orang guru pensiun. Kemudian jumlah guru yang pensiun diproyeksikan meningkat 19,97% menjadi 46.867 orang pada 2023. Guru yang pensiun mengalami peningkatan tertinggi pada 2024. Tercatat sebanyak 64.773 guru pensiun pada 2024, naik 38,21% dari tahun sebelumnya. Jumlah guru pensiun kembali meningkat 19,7% menjadi 77.535 apada 2025. Adapun pada 2024 guru yang pensiun naik 13,88% menjadi 88.296 pada 2026. Banyaknya guru yang pensiun mendorong pemerintah untuk mengisi kekosongan dengan membuka rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada 2021 (Jayani 2022).

Gambar 1
Grafik Jumlah ASN Sesuai dengan Golongan
Sampai dengan Bulan Desember 2021



Dari gambar di atas, jumlah PNS kelompok golongan III masih mendominasi dengan persentase sebesar 59,1%. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa persentase guru dan tenaga kependidikan masih mendominasi jumlah ASN secara nasional. Dengan demikian maka sebagian terbesar yang akan terkena dampak dari pemberlakuan Peraturan Menpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional PNS, yang kemudian diperkuat dengan Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional adalah tenaga pendidik dan kependidikan yang masih golongan III, yaitu pensiun pada usia 58 tahun (BKN 2022).

Secara kualitatif, laporan Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada tahun 2021 guru yang telah memenuhi syarat kualifikasi akademik (berijazah minimal D4/S1) atau disebut layak mengajar di Indonesia sebanyak 2,65 juta. Mayoritas guru layak mengajar pada tahun ajaran 2020/2021 merupakan guru di sekolah dasar (SD). Jumlahnya mencapai 1,56 juta atau 53,91% dari total guru layak mengajar secara nasional. Sementara guru layak mengajar di sekolah menengah pertama sebanyak 689.313 guru. Sedangkan guru layak mengajar di sekolah menengah atas (SMA) sebanyak 330.339 guru dan di sekolah menengah kejuruan (SMK) sebanyak 321.964 guru (Annur 2021).

Sikap Guru terhadap Regulasi Baru

Menyikapi regulasi terbaru tentang jabatan fungsional, khususnya berkaitan dengan Batas Usia Pensiun (BUP) 58 tahun bagi guru golongan III, ternyata sebagian besar dari mereka merasa kaget karena belum mengetahui dampak yang sesungguhnya dari pemberlakuan

regulasi baru; sebagaimana yang lain masih tetap tenang karena masih golongan III dan usianya belum mencapai BUP 58 tahun. Selain kedua kelompok tersebut, ditemukan pula kelompok guru yang gelisah karena masih golongan III namun usianya nyaris mencapai 58 tahun. Kelompok yang keempat adalah guru yang khawatir terkena tuntutan ganti rugi dari BKN karena masih golongan III tetapi usianya sudah melampaui 58 tahun dan masih aktif mengajar serta menerima gaji dan tunjangan sertifikasi.

Kekhawatiran ini bukan wajar terjadi, karena BKN telah memberikan sanksi TGR kepada guru PNS di beberapa daerah yang terbukti telah melampaui BUP yang secara langsung merugikan keuangan negara. Sebut saja misalnya Ribka Nitti (Guru SD Inpres Balelas Kab. Flores Timur, NTT). Guru yang satu ini dipensiunkan oleh Dinas Pendidikan dan Kepemudaan (PKO) Flores Timur karena telah melampaui Batas Usia Pensiun 58 Tahun. Ia juga diminta mengembalikan gaji yang telah diterimanya selama 10 bulan (Pebruari 2020 – Desember 2020) senilai 36 juta. Menurut Dinas PKO yang bersangkutan sudah pensiun pada 04 Pebruari 2020 silam. Akibatnya uang Taspennya langsung dipotong untuk menutup utang negara. Itu pun belum cukup karena baru, Rp 22.123.500. Sehingga, sisa utangnya Rp 14.000.000 yang akan dibayar cicil perbulan Rp 300.000 hingga 2015.

Peristiwa serupa juga dialami Suwarti Guru PAI SD di Kabupaten Sragen Jawa Tengah yang dituntut harus mengembalikan gaji dan sertifikasinya yang diterima selama dua tahun (Juni 2019 s/d Juni 2021) senilai Rp 160 juta kepada BKN. Terungkapnya kasus pengembalian gaji yang dialami Suwarti (62) Guru PAI SDN Jetis 2 Sambirejo itu menguak kasus serupa. Ternyata sejumlah guru agama seperti Parjo (guru SMP Kristen Karangmalang) dan guru lainnya juga mengalami kasus yang sama, mereka juga diminta mengembalikan gaji dan tunjangan sertifikasi dengan total di atas Rp 100 juta (Joglosemarnews.com 2022). Hal ini juga di alami oleh 2 (dua) Guru PNS di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah dan di beberapa daerah lainnya yang tidak terpublikasi.

Dari banyak kasus Guru PNS yang dipensiunkan mendadak dan diminta mengembalikan gaji dan tunjangan sertifikasi ini, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Abdullah Azwar Anas, pada sosialisasi PermenPANRB No. 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional secara virtual, Jumat (27/1/2023) meminta kepada seluruh Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) untuk memiliki tenaga IT untuk mengurus

nasib teman-temannya dalam penerbitan SK pensiun ASN atau PNS (Pegawai Negeri Sipil) agar tidak terlambat (Menpan 2023).

Uraian di atas menggambarkan bahwa pengelola kepegawaian pada institusi yang menanungi profesi guru belum inovatif dan proaktif mensosialisasikan pemberlakuan Surat Kepala BKN Nomor K.26-30/V-119-2/99 Perihal Batas Usia Pensiun bagi PNS yang Menduduki Jabatan Fungsional serta belum menginformasikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang sudah memasuki 1 tahun MPP (Masa Persiapan Pensiun).

Pengelola kepegawaian belum kritis dan kreatif menelaah regulasi terbaru dan masih terpaku pada data yang termuat pada aplikasi Data Pokok Pendidikan (Dapodik) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Simpeg (Sistem Informasi Kepegawaian) Kementerian Agama serta data pada sistem aplikasi lainnya yang belum diupdate sesuai peraturan perundang-undangan terbaru. Sehingga banyak guru dan jabatan fungsional lain yang berkeyakinan BUP-nya 60 Tahun.

Kinerja, Kesejahteraan, dan Karir Guru

Sesungguhnya kinerja itu memiliki keselarasan dengan tingkat kesejahteraan yang berhak diterima oleh pekerja (pendidik dan tenaga kependidikan). Kinerja akan menggambarkan performance pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Secara regulatif apabila kinerja pendidik dan tenaga kependidikan “sangat baik” akan dihargai seperempat” angka kredit kumulatif minimal yang diperlukan untuk kenaikan pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi x 150%. Apabila kinerjanya “baik” dihargai 100%, kinerja “cukup” dihargai 75%, kinerjanya “Sedang” dihargai 50%, dan jika kinerjanya “kurang” hanya akan dihargai angka kredit sebesar 25%.

Formula angka kredit hasil conversi penilaian kinerja ini kemudian menjadi supelemen bagi setiap guru yang memiliki visi sukses dalam karir untuk mengajukan usul mengikuti uji kompetensi setiap akan naik jabatan setingkat lebih tinggi. Setiap guru yang mengalami kenaikan pangkat atau jabatan akan berpengaruh menaikkan besaran penghasilan (kesejahteraan) yang diterima setiap bulannya. Untuk setiap kenaikan pangkat berpengaruh pada kenaikan gaji pokok guru dan setiap kenaikan jabatan berpengaruh pada kenaikan tunjangan sertifikasi/remunerasinya.

Tetapi berdasar data dan beberapa hasil penelitian masih menunjukkan bahwa kualitas atau performance guru di Indonesia berdasarkan hasil survei tahun 2020 yang

dilakukan peneliti Bank Dunia (World Bank), Rythia Afkar dinilai masih rendah mulai dari kompetensi dan kemampuan mengajar. Data penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 53 persen siswa di kelas 4 sekolah dasar tidak memiliki buku pelajaran. Kemudian, ada 29 persen kelas yang disurvei, tidak memiliki standar minimum pembelajaran oleh guru.

Hasil penelitian ini kemudian melahirkan rekomendasi agar para guru di Indonesia bisa mendapat porsi pelatihan, pengawasan, dan pengembangan kemampuan lebih besar. Oleh karena itu para pihak terkait mendapatkan tugas untuk memikirkan ulang proses belajar di sekolah-sekolah Indonesia. Bukan saja soal kualitas guru, namun juga termasuk fasilitas di kelas, sehingga anak-anak bisa belajar dari berbagai sumber dan media juga agar pembelajaran lebih interaktif. Selain itu, penelitian terkait learning loss akibat pandemi selama 1,5 tahun menyebutkan bahwa Indonesia telah kehilangan waktu antara 10-12 bulan masa pembelajaran. Pandemi juga menyebabkan efektivitas belajar siswa hanya mencapai 40 persen, yang memperburuk kualitas belajar siswa di sekolah (Afkar 2021).

Keadaan guru di Indonesia bisa dikatakan amat memprihatinkan. Hal ini dikarenakan kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebutkan dalam pasal 39 UU No 20/2003 yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat. Masih banyak guru yang seenaknya dalam menjalankan tugas, seperti : terlambat masuk kelas, lebih banyak bercerita dibanding menjelaskan pelajaran, kurang memahami konsep materi yang akan diajarkan, kurang memahami karakter siswa bahkan masuk ke dalam kelas hanya untuk memberikan tugas lalu pergi meninggalkan kelas. Walaupun guru dan pengajar bukan satusatunya faktor penentu keberhasilan pendidikan tetapi, pengajaran merupakan titik sentral pendidikan dan kualifikasi, sebagai cermin kualitas, tenaga pengajar memberikan andil sangat besar pada kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Kualitas guru dan pengajar yang rendah juga dipengaruhi oleh masih rendahnya tingkat kesejahteraan guru (Purnamasari 2012 dan Fajri 2023).

Dengan keadaan yang demikian itu (rendahnya sarana dan prasarana, kualitas guru, dan kesejahteraan guru), maka pencapaian prestasi siswa pun menjadi tidak memuaskan. Gambaran prestasi belajar siswa sebagaimana hasil penilaian yang dilakukan oleh *International Association for the Evaluation of Educational Achievement Study Center Boston College*

tersebut, diikuti oleh 500.000 siswa dari 63 negara terhadap Trends in Mathematics and Science Study (TIMSS); Indonesia diwakili oleh siswa kelas VIII tahun 2011. Hasil penilaian tersebut mengungkapkan bahwa Indonesia dalam bidang Matematika berada di urutan ke-38 dengan skor 386 dari 42 negara yang siswanya di tes (skor Indonesia turun 11 angka dari penilaian tahun 2007). Peringkat pertama diraih oleh siswa Korea (613), selanjutnya diikuti Singapura (500). Bidang sains, Indonesia berada di urutan ke-40 dengan skor 406 dari 42 negara (skor Indonesia turun 21 angka dari penilaian tahun 2007) (Subandi 2013) dan Fajri 2023).

Dengan gambaran tersebut dapat dikemukakan bahwa setelah dilakukan penilaian, kinerja guru meskipun rata-rata bernilai baik dan terjadi peningkatan dari waktu ke waktu, tetapi belum secara optimal berimplikasi positif terhadap perbaikan dan peningkatan profesionalisme guru, juga belum optimal berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik yang pada muaranya akan meningkatkan mutu pendidikan nasional karena mencetak generasi penerus yang kompeten sesuai jenjang pendidikannya.

Pada dasarnya, tenaga pendidik atau guru merupakan garda terdepan bangsa dalam proses pembelajaran yang bertujuan menjadikan para pelajar sebagai sumber daya manusia yang cerdas, unggul dan maju di masa depan. Oleh karena itu, tingkat kinerja guru sudah tentu berkorelasi dengan tingkat kesejahteraan yang mereka terima. Semakin tinggi kinerjanya maka akan semakin tinggi pula kesejahteraannya. Namun kesejahteraan para guru di Indonesia masih tergolong perlu ditingkatkan jika dibandingkan dengan kesejahteraan guru-guru di negara lain.

Berdasarkan informasi yang dirangkum dari berbagai sumber dan direlease OKEZONE TV, terdapat 10 negara dengan gaji guru terendah di dunia: Pakistan, Indonesia, India, Malaysia, Hongaria, Brazil, Chili, Turki, Republik Cheko, dan Israel (Airlangga 2022).

Pakistan merupakan Negara yang tidak menghargai kesejahteraan para gurunya. Negara ini hanya memberikan gaji 22 juta selama satu tahun. Pembayaran ini masih belum cukup untuk mencukupi berbagai macam keperluan sehari-hari terlebih bila guru tersebut sudah berkeluarga. Sebagai salah satu fakta yang kurang menyenangkan bagi kita, Indonesia berada pada urutan nomor dua untuk urusan rata rata gaji guru terendah di dunia. Tentu kita berharap bahwa semakin tahun gaji dari seorang guru akan terus mengalami kenaikan, sejahteranya para guru jelas akan sedikit meringankan beban mereka hingga bisa fokus dalam mengajar peserta didik. Masih di negara Asia, berikutnya ada negara India dengan rata rata gaji 42 juta pertahun bagi gurunya. Salah satu negara berkembang seperti Indonesia tidak heran bila rata-rata gaji

seorang guru masih tergolong kecil. Sementara di negara tetangga seperti Malaysia, rata-rata guru disana akan mendapatkan 40 ribu ringgit Malaysia atau setara dengan 137 juta pertahun. Angka yang sudah tergolong lumayan bagi guru, terlebih Malaysia juga merupakan salah satu negara berkembang dikawasan Asia.

Selanjutnya di Hongaria, gaji guru mereka sebesar 207 juta untuk rata-rata pertahunnya. Negara Eropa memang sudah banyak dikenal luas memiliki sistem pendidikan yang baik serta kesejahteraan guru yang baik pula. Kita tentu berharap negara Asean khususnya Indonesia bisa secepat mungkin mengejar ketertinggalan tersebut. Guru di negara Brazil rata-rata diberikan gaji sebesar 209 juta setiap tahunnya. Negara dari tetangga Chili ini terus melakukan berbagai inovasi guna meningkatkan sistem pendidikan dan kesejahteraan bagi para guru. Sedangkan Chili sebagai negara tetangga dari Brazil menduduki posisi ketujuh sebagai negara terendah rata-rata pendapatan gaji guru didunia selama setahun. Negara ini memberikan upah atau gaji kepada setiap guru dengan rata-rata 231 juta pertahunnya.

Negara Turki memberikan rata-rata gaji kepada gurunya sebesar 242 juta per tahun. Sebuah angka yang tergolong sudah besar. Tentu kita berharap suatu saat Indonesia bisa memberikan kabar menyenangkan bagi para guru di Indonesia jika bisa mengikuti jejak Turki. Kemudian negara Republik Cheko rata-rata menggaji seorang guru sebesar 262 juta tiap tahunnya. Negara yang satu ini berasal dari benua Eropa, tidak heran memang bila negara Eropa saat ini memiliki pendidikan dan kesejahteraan yang baik bagi guru gurunya. Sementara berada pada urutan kesepuluh adalah negara Israel. Negara ini memiliki rata-rata gaji guru yang terbilang sangat tinggi, yaitu 275 juta setiap tahunnya. Angka tersebut jelas besar sekali, berkali-kali lipat dari negara yang ada di Asia (Airlangga 2022).

Namun sebagai perbandingan dan sekaligus harapan bagi memningkatnya kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan di Indonesia, kita dapat melihat 10 negara yang begitu intens menghargai guru, memperhatikan kesejahteraan, dan memberikan gaji yang fantastis bagi guru, karena mereka berprinsip bahwa pendidikan merupakan modal utama dalam mencerdaskan anak bangsa dan memajukan sebuah negara, yaitu: Swiss, Luksemburg, Kanada, Jerman, Australia, Belanda, Amerika Serikat, Irlandia, Denmark dan Austria (Qothrunnada 2022).

Gaji guru di negara Swiss rata-rata US\$ 110.000 per tahun atau setara Rp 1,57 miliar. Swiss adalah negara dengan gaji guru tertinggi di urutan pertama. Swis dinilai memiliki

peringkat tinggi dalam kualitas pendidikan, khususnya dalam matematika tingkat lanjut. Urutan berikutnya adalah Luksemburg. Gaji guru di negara ini rata-rata US\$ 100.000 per tahun atau setara Rp 1,43 miliar. Luksemburg memang dikenal memiliki kualitas pendidikan yang baik. Dilansir *After School Africa* (2/3/2022), bahwa setiap orang dengan usia 4-16 tahun di negara tersebut harus bersekolah dan belajar berbicara dalam tiga bahasa yakni, Luksemburg, Jerman, dan Prancis. Adanya penekanan pada pendidikan di sana, maka tidak heran kalau guru di sana mendapatkan gaji yang tinggi. Urutan ketiga adalah Kanada. Gaji rata-rata guru di negara ini US\$ 74.000 per tahun atau setara Rp 1 miliar lebih. Di Kanada sekitar 5,4% dari PDB negara dihabiskan untuk biaya pendidikan, dengan menginvestasikan biaya untuk setiap pendidikan tersier siswa (sekolah menengah, perguruan tinggi, dan tingkat lanjut). Guru dibayar dengan layak di negara tersebut, yakni dengan gaji guru rata-rata naik menjadi sekitar US\$ 56.500 atau setara Rp 805 juta lebih setelah 15 tahun pengalaman (Qothrunnada 2022)..

Di Jerman, gaji guru rata-rata US\$ 70.000 per tahun atau setara Rp 1 miliar. Jerman masuk dalam daftar negara dengan gaji tertinggi keempat di dunia. Sistem pendidikan di Jerman terbilang kompetitif. Ada sedikit atau tidak ada biaya kuliah yang dibebankan di sebagian besar sekolah di Jerman, akan ditentukan oleh tes siswa untuk membuktikan kualifikasi mereka. Urutan berikutnya adalah Australia. Di negara ini gaji guru rata-rata US\$ 70.000 per tahun atau setara Rp 1 miliar. Sedangkan gaji guru Australia penuh waktu dan berpengalaman dibayar dengan gaji rata-rata AU\$ 98.000 atau setara Rp 1 miliar lebih per tahun (kurs AU\$ 10.441). Sedangkan, gaji awal bagi guru yang belum berpengalaman sekitar AU\$ 60.000 atau setara Rp 624 juta. Selanjutnya adalah Belanda yang menempati urutan keenam, gaji guru di negara ini rata-rata guru US\$ 67.000 per tahun atau setara Rp 958 juta. Sistem pendidikan di Belanda jauh lebih berorientasi pada siswa, yakni tergantung kebutuhan, latar belakang, dan pilihan karir setiap individu. Sistem pendidikan di Belanda juga pernah menduduki peringkat 9 terbaik di dunia pada tahun 2008 (Qothrunnada 2022).

Negara selanjutnya yang memiliki perhatian serius terhadap guru adalah Amerika Serikat. Gaji guru di negara ini rata-rata US\$ 60.000 per tahun atau setara Rp 858 juta. Guru yang berlokasi di New York bisa mendapat gaji yang lebih tinggi yakni US\$ 80.000 atau setara Rp 1,1 miliar per tahun. Sedangkan, yang berlokasi di South Dakota berpenghasilan lebih rendah yaitu dengan gaji US\$ 42.450 atau setara Rp 607 juta. Berikutnya adalah negara Irlandia. Gaji guru di negara ini rata-rata US\$ 53.000 per tahun atau setara Rp 757 juta. Pendidikan di

Irlandia sendiri mewajibkan siswanya mengikuti program pendidikan mulai dari usia 6-16 tahun. Penyelenggaraan pendidikan dasar di setiap sekolah di Irlandia akan disesuaikan dengan otoritas agama yang dianut dan dibiayai oleh negara. Peringkat kesembilan adalah Denmark. Gaji guru di negara ini rata-rata US\$ 52.500 per tahun atau setara Rp 750 juta. Setelah beberapa tahun pengalaman, seorang guru Denmark setiap tahun dapat memperoleh penghasilan gaji yang bisa lebih tinggi lagi dari gaji rata-rata di atas. Sementara urutan kesepuluh negara dengan gaji tertinggi di dunia adalah Austria. Gaji guru rata-rata di negara ini sebesar US\$ 50.000 per tahun atau setara Rp 715 juta. Seorang guru berpengalaman di Austria dapat menghasilkan gaji lebih tinggi pula, hingga di atas rata-rata per tahun (Qothrunnada 2022).

Terbitnya Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional memberi kabar gembira sekaligus pilu bagi tenaga pendidik dan kependidikan. Disatu sisi jenjang karir tenaga pendidik dan kependidikan semakin jelas dan pasti dengan siklus 3 untuk yang berkinerja amat baik atau 4 tahunan untuk yang berkinerja baik kenaikan pangkat reguler. Hal ini menunjukkan semakin tidak adanya diskriminasi antara jabatan fungsional tenaga pendidik dan kependidikan dengan jabatan fungsional lainnya, atau antara jabatan fungsional dengan jabatan struktural. Namun untuk kenaikan pangkat yang disertai dengan kenaikan jenjang jabatan siklusnya semakin panjang bisa 4 tahunan sampai 6 tahunan tergantung dari kelancaran dan kesuksesan mengikuti Uji Kompetensi Kenaikan Jabatan (UKKJ).

Misalnya Ramli Afandi (pangkat/golongan/ruang, Penata Tkt. I, III/d jabatan Guru Ahli Muda dengan angka kredit 203) yang akan mengusulkan kenaikan pangkat/jabatan ke Pembina, IV/a jabatan Guru Ahli Madya, setelah memperoleh Angka Kredit Kumulatif Minimal 100 dari conversi Penilaian Prestasi Kerja (PPK) sehingga total angka kredit menjadi 303. Yang bersangkutan harus terlebih dahulu mendaftarkan diri mengikuti UKKJ sebelum usul kenaikan pangkat/jabatan. Ramli Afandi untuk bisa mengumpulkan 100 angka kredit memerlukan waktu 4 tahun apabila nilai PPK-nya “Baik” dalam setiap tahunnya. Tetapi apabila nilai PPK-nya “Amat Baik” dalam setiap tahunnya, ia hanya memerlukan waktu 3 tahun. Sementara proses UKKJ mulai pendaftaran sampai pada ujia kompetensi paling singkat selesai dalam 1 semester (6 bulan) jika tidak antri dan langsung dinyatakan lulus. Jika antrinya panjang dan bahkan harus mengulang karena tidak lulus, hal ini bisa memakan waktu bahkan sampai 2 atau 3 tahun. Maka apabila 3 tahun mengumpulkan angka kredit ditambah 3 tahun

menunggu sampau lulus Uji Kompetensi, berarti paling singkat membutuhkan waktu 6 tahun untuk naik ke jabatan setingkat lebih tinggi.

Terbitnya Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2023 juga berimplikasi pada peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan khususnya guru, dalam memastikan karir pangkat dan jabatannya lancar dan mencapai puncak sebagai guru utama. Pembuktian kompetensi yang dikuasai oleh guru akan teruji pada saat pelaksanaan UKKJ. Hal mengindikasikan bahwa guru yang masih berada pada jenjang jabatan ahli pertama dan ahli muda pangkat III/a-III/d harus puas menerima pensiun pada usia 58 tahun apabila tidak berjuang untuk meningkatkan kompetensinya. Dengan demikian, penerapan Permenpan Nomor 1 Tahun 2023 tidak berpengaruh dan tidak menjadi kendala bagi guru yang aktif, kreatif dan selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensi diri mengikuti perkembangan dan tuntutan pendidikan.

Dari uraian diatas dapat dikemukakan bahwa apapun aturannya jika kinerja pendidik dan tenaga kependidikan itu minimal baik dalam setiap tahunnya, akan memberikan kepastian bahwa karir panfkat/jabatannya lancar. Dan setiap kenaikan pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi akan meningkatkan kesejahteraan berupa kenaikan gaji atau tunjang kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan data BKN, jumlah PNS Indonesia sampai Desember 2022 sebanyak 3.995.634 dengan komposisi: 30.951 orang (0,8%) golongan I, 660.077 orang (16,5%) golongan II, 2.361.167 orang (59,1%) golongan III, dan 943.439 orang (23,6%) golongan IV. Menurut data Kemendikbud, dari 3.995.634 PNS, 84,0% atau 3.297.414 orang sebagai Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) yang terdistribusi ke dalam 5 jabatan: guru merupakan yang terbesar hingga 2.906.239 orang (88,1%), disusul kemudian tenaga administrasi 348.776 orang (10,6%), tenaga pustakawan 36.568 orang (1,1%), tenaga laboran 4.582 orang (0,14%), dan pengawas sekolah 1.246 orang (0,06%). Data diatas secara kuantitatif menggambarkan bahwa guru yang berada pada golongan III mendominasi jumlah guru secara nasional, yang berarti pula akan banyak yang terimbas pemberlakukan BUP 58 tahun. Sementara secara kualitatif, guru yang telah memenuhi syarat kualifikasi akademik (dengan ijazah minimal D4/S1) atau disebut layak mengajar di Indonesia sebanyak 2,65 juta.

Guru di Indonesia dalam menyikapi regulasi terbaru terbagi dalam empat kelompok: (1) kelompok guru yang kaget karena belum mengetahui regulasi terbaru khususnya tentang Batas Usia Pensiun (BUP) jabatan fungsional; (2) kelompok guru yang besikap tenang karena meskipun masih golongan III usianya belum mencapai 58 tahun; (3) kelompok guru yang gelisah karena masih golongan III tetapi usianya nyaris mencapai 58 tahun; dan (4) kelompok guru yang khawatir terkena TGR karena masih golongan III tetapi usianya sudah melampaui 58 tahun dan masih aktif mengajar serta menerima gaji dan tunjangan sertifikasi seperti biasanya.

Hasil-hasil penelitian tahun 2020 banyak yang menunjukkan bahwa kualitas atau performance guru di Indonesia dinilai masih rendah mulai dari kompetensi dan kemampuan mengajar. Meskipun ada pula hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa kinerja guru rata-rata bernilai baik dan terjadi peningkatan dari waktu ke waktu, tetapi belum secara optimal berimplikasi positif terhadap perbaikan dan peningkatan profesionalisme guru, juga belum optimal berdampak pada peningkatan mutu pendidikan nasional. Regulasi baru tentang jabatan fungsional (Permenpan Nomor 1 Tahun 2023) akan memastikan bahwa kinerja guru akan menjadi barometer kualitas pendidikan nasional yang berimplikasi pada karir/pangkat/jabatannya guru akan terus meningkat. Sementara kelancaran karir guru akan menjamin peningkatan kesejahteraan mereka.

Daftar Pustaka

- Afkar, Rythia. 2021. "Nilai Kualitas Guru Di Indonesia Masih Rendah." *CNN Indonesia*. Retrieved February 20, 2023 (<https://www.google.com/search?q=Ahli+World+Bank+Nilai+Kualitas+Guru+di+Indonesia+Masih+Rendah&oq=Ahli+World+Bank+Nilai+Kualitas+Guru+di+Indonesia+Masih+Rendah&aqs=chrome..69i57j69i60.1042j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>).
- Airlangga, Bayu. 2022. "10 Negara Dengan Gaji Guru Terendah Di Dunia." OKEZONE TV. Retrieved February 20, 2023 (<https://www.google.com/search?q=Ini+10+Negara+Dengan+Gaji+Guru+Terendah+di+Dunia&oq=Ini+10+Negara+Dengan+Gaji+Guru+Terendah+di+Dunia&aqs=chrome..69i57j69i60l2.207474731j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>).
- Annur, Cindy Mutia. 2021. "Jumlah Guru Layak Mengajar Tahun 2020/2021 Naik 9,60%." *Katadata*. Retrieved February 19, 2023

(<https://www.google.com/search?q=Jumlah+Guru+Layak+Mengajar+di+Indonesia+Naik+9%2C60%25+pada+Tahun+Ajaran+2020%2F2021&oq=Jumlah+Guru+Layak+Mengajar+di+Indonesia+Naik+9%2C60%25+pada+Tahun+Ajaran+2020%2F2021&aqs=chrome..69i57j69i60.993j0j7&sourceid=chrome&ie>).

Bernardin, H.J. & Russel, J. E. .. 1993. Human Resource Management an Experiential Approach. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.

Biro-ARKI. 2022. “Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan.” Universitas Medan Area. Retrieved February 18, 2023 (<https://barki.uma.ac.id/2022/01/20/4-cara-meningkatkan-kinerja-karyawan/>).

BKN. 2022. Buku Statistik PNS Desember 2021. Jakarta: Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian BKN.

Dwiyanto, Agus. 2008. Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Edison. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Fajri, Ihsanul. 2023. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rendahnya Kualitas Pendidikan Di Indonesia.” Retrieved July 2, 2023 (<https://www.google.com/search?q=FAKTOR-FAKTOR+YANG+MEMPENGARUHI+RENDAHNYA+KUALITAS+PENDIDIKAN+DI+INDONESIA&oq=FAKTOR-FAKTOR+YANG+MEMPENGARUHI+RENDAHNYA+KUALITAS+PENDIDIKAN+DI+INDONESIA&aqs=chrome..69i57.1080j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>).

Jayani, Dwi Hadya. 2022. “Jumlah Guru Yang Pensiun Pada 2022-2026 Sebanyak 316,5 Ribu.” Katadata. Retrieved February 19, 2023 (<https://www.google.com/search?q=Kemendikbud+Proyeksi+316%2C5+Ribu+Guru+Pensiun+pada+2022-2026&sxsrf=AB5stBj7LpR6ayZ3OuV0qZWwPid0Qbmgw%3A1689703117758&ei=zdK2ZOj1LcDc4-EPp7ytqAM&ved=0ahUKEwiokPDQ6piAAxVA7jgGHSdeCzUQ4dUDCA4&uact=5&oq=Kemendikbud+Proyeksi+3>).

Joglosemarnews.com. 2022. “Sejumlah Guru Di Sragen Diminta Kembalikan Gaji Ratusan Juta.” Retrieved February 20, 2023 (<https://www.google.com/search?q=Tak+Hanya+Bu+Suwarti%2C+Sejumlah+Guru+di+Sragen+Buka+Suara+Juga+Diminta+Kembalikan+Gaji+Ratusan+Juta&sxsrf=AB5stBj9d25u2Htz-pLGwe6icFIOCEyvgA%3A1689782459935&ei=uwi4ZOnhOO334-EPpamXkAE&ved=0ahUKEwipq5aakpuAAxXt-zgGHaxUBRIQ4>).

Kholida Qothrunnada. 2022. “10 Negara Dengan Gaji Guru Tertinggi Di Dunia.” Detikfinance. Retrieved July 20, 2023 (<https://www.google.com/search?q=10+Negara+dengan+Gaji+Guru+Tertinggi+di+Dunia%2C+RI+Masuk%3F&oq=10+Negara+dengan+Gaji+Guru+Tertinggi+di+Dunia%2C+RI+Masuk%3F&aqs=chrome..69i57.992j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>).

- Mahmud, Amirudin. 2018. *Guru Tidak Boleh Sejahtera*. Yogyakarta: Deepublish.
- Makarim, Nadiem. 2023. "Tahun 2024 Guru Bakal Ditawarkan Marketplace." *LombokInsider*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Maulipaksi, Ryka Hapsari Putri dan Desliana. 2019. "Jabatan Fungsional Guru Sebagai Penghargaan Karir." Kemendikbud. Retrieved July 19, 2023 (<https://www.google.com/search?q=Jabatan+Fungsional+Guru+untuk+Penghargaan+Karir+Guru&oq=Jabatan+Fungsional+Guru+untuk+Penghargaan+Karir+Guru&aqs=chrome..69i57j69i60.89444677j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>).
- Menpan. 2023. "Jangan Ada Lagi PNS Terlambat Dapatkan SK Pensiun." *Merdeka.Com*. Retrieved July 19, 2023 (<https://www.google.com/search?q=Jangan+Ada+Lagi+PNS+Terlambat+Dapatkan+SK+Pensiun&oq=Jangan+Ada+Lagi+PNS+Terlambat+Dapatkan+SK+Pensiun&aqs=chrome..69i57j69i60.772j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>).
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Perpres-No.29/. 2014. "Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah." BPK. Retrieved July 17, 2023 (<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/41515/perpres-no-29-tahun-2014>).
- Purnamasari, Ika Sri. 2012. "Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kualitas Pendidikan Di Indonesia." Retrieved February 20, 2023 (<https://ikasp.wordpress.com/2012/12/28/faktor-faktor-penyebab-rendahnya-kualitas-pendidikan-di-indonesia/>).
- Rizaty, Monavia Ayu. 2022. "Jumlah Guru Dan Tenaga Tenaga Kependidikan Pada Awal 2022." *Katadata*. Retrieved February 19, 2023 (<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/01/25/ada-336-juta-guru-dan-tenaga-kependidikan-pada-awal-2022>).
- Safitri&Sonhaji, Rizky Indah Permata. 2022. "Jaminan Perlindungan Hukum Hak-Hak Guru Dengan Status P3K." *Administrative Law & Governance* Vol. 5 (3):523–35.
- Sekhuti, Luhur. 2022. "Penghapusan Tenaga Honorer Dalam Perspektif Hukum Sebagai Sarana Pembaharuan Sosial Untuk Mewujudkan ASN Profesional." *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi*, Volume 10, Nomor 2, 2022 213 ISSN (Print) 2338-1051, ISSN (Online) 2777-0818 Vol. 10 (2):213–26.
- Simamora, Bilson. 2002. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Subandi, Ahmad. 2013. "Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan." *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan* Vol. 13 (2).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmayanti, Amina. 2021. "Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Non PNS Di Kab

Halmahera Timur.” Universitas Hasanuddin Makassar.

Surat-Kepala-BKN-No.K.26-30/V-119-2/99/. 2017. “BUP Bagi PNS Yang Menduduki Jabatan Fungsional.” BKN. Retrieved February 16, 2023 (<https://www.google.com/search?q=SURAT-KEPALA-BKN-NOMOR-K.26-30-V-119-2-99-PERIHAL-BUP-BAGI-PNS-YG-MENDUDUKI-JABATAN-FUNGSIONAL&sxsrf=AB5stBjTvHCfcXBZMDdQH3JXFj6MnAf6Rw%3A1689519820496&ei=zAa0ZNY0HdCu4-EPuaqmgAw&ved=0ahUKEwjcyvblv5OAAxVQ1zgGHTmVCcAQ4dUDCA4>).

Timpe, A. Dale. 1999. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance)*. Jakarta: PT. Elek Media Koputindo.

UU No. 20 Tahun. 2003. “Sistem Pendidikan Nasional.” BPK. Retrieved February 16, 2023 (https://www.google.com/search?q=uu+no+20+tahun+2003&sxsrf=AB5stBgXgcXDM6do7ecfKPHT8mjYOpZVqw%3A1689474148458&ei=ZFSzZNR0G5Sr4-EP6b-EqAE&oq=UU+No+20&gs_lp=Egxnd3Mtd2l6LXNlcnAiCFVVIE5vIDIwKgIIAjlFEAAyGaqyBRAAGIAEMgUQABiABDIFEAAyGaqyBRAAGIAEMgUQABiABDIFEAAyG).