



## EVALUASI PROGRAM PENINGKATAN KESEJAHTERAAN TENAGA PENDIDIK NON PNS MELALUI KONTRAK KERJA INDIVIDU DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN JOHAR BARU JAKARTA PUSAT

Siti Eka Rakhma Hurayroh | Erlin Driana | Sigid Edy Purwanto

**How to cite** : Hurayroh, S.E.R., Driana, Erlin., & Purwanto, Sigid Edy., 2023. EVALUASI PROGRAM PENINGKATAN KESEJAHTERAAN TENAGA PENDIDIK NON PNS MELALUI KONTRAK KERJA INDIVIDU DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN JOHAR BARU JAKARTA PUSAT. Jurnal Penelitian dan Penilaian Pendidikan. 5(1). 14-18.

To link to this article <https://doi.org/10.22236/jppp.v5i1.11533>



©2023. The Author(s). This open access article is distributed under [a Creative Commons Attribution \(CC BY-SA\) 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Published Online on 23 June 2023



<https://journal.uhamka.ac.id/index.php/jppp>



View Crossmark data



## EVALUASI PROGRAM PENINGKATAN KESEJAHTERAAN TENAGA PENDIDIK NON PNS MELALUI KONTRAK KERJA INDIVIDU DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN JOHAR BARU JAKARTA PUSAT

<sup>1</sup>Siti Eka Rakhma Hurayroh, <sup>2</sup>Erlin Driana, <sup>3</sup>Sigid Edy Purwanto

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Prof. DR. UHAMKA

Email : [ekarakhmasiti@gmail.com](mailto:ekarakhmasiti@gmail.com)

[erlin.diana@uhamka.ac.id](mailto:erlin.diana@uhamka.ac.id)

[sigid.ep@uhamka.ac.id](mailto:sigid.ep@uhamka.ac.id)

*Received : 4 January 2023 Accepted: 1 May 2023 Published Online: 23 June 2023*

### Abstrak

Tesis ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan dalam program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Metode evaluasi menggunakan model evaluasi *Stake's Couterance model*. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, studi dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data dalam evaluasi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Tahapan analisis data meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil evaluasi menyimpulkan bahwa: (1). Perencanaan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat termasuk ke dalam kategori sangat baik. (2). Pelaksanaan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat termasuk ke dalam kategori cukup. (3). Dampak dari hasil penyelenggaraan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat termasuk ke dalam kategori baik.

**Kata Kunci:** Evaluasi Program, Kesejahteraan, Tenaga Pendidik.

### Abstract

*The thesis aims to examine the factors of success and failures of the program in improving the welfare of non-civil service educators in government elementary school of Johar Baru Sub-district in Central Jakarta. The evaluation method used was the Stake's evaluation countenance model's. Techniques collection data that have been used are interview, documentary studies, and questionnaires. The analysis data techniques in this evaluation method involved quantitative and qualitative method. The stages of data analysis include data reduction, data presentation and conclusion drawing. The evaluation results concludes that : (1). Planning the program for improving the welfare of non-civil service educators through individual work contracts at government elementary school of Johar Baru sub-district in Central Jakarta is in the very good category.(2). Implementation of the program for improving the welfare of non-civil service educators through individual contract at government elementary school of Johar Baru sub-district in Central Jakarta is in the average category. (3). The impact of an arrangement for programs to improve the welfare of non-civil service educators through individual work contracts at government elementary school of Johar Baru sub-district in Central Jakarta is in the good category.*

**Keywords:** Program Evaluation, Pedagogue, Welfare.



This is an open access article under the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

## 1. PENDAHULUAN

Dalam rangka menunjang dan meningkatkan profesionalitas guru, undang-undang mengamanatkan tiga hak yang harus didapat oleh guru. Hak yang paling utama adalah guru mendapatkan hak untuk memperoleh pendapatan yang layak serta mendapatkan jaminan kesejahteraan sosial. Guru PNS dan Non PNS di dalam undang-undang memiliki kedudukan yang sama baik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Oleh karena itu, pemerintah tidak hanya fokus Guru PNS tetapi perlu memperhatikan kesejahteraan guru Non PNS terutamanya yang mengajar di sekolah negeri.

Apabila mencermati dan mengamati secara seksama pada sosok guru Non PNS yang bekerja di sekolah-sekolah negeri kondisinya lebih memprihatinkan. Guru Non PNS yang bekerja di sekolah negeri tentunya digaji melalui dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dengan porsi maksimal 15 persen dari total dana BOS. Guru non PNS yang dapat dibayar gajinya melalui dana BOS harus memenuhi persyaratan di antaranya yaitu sudah memiliki Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK) dan sudah tercatat di Data Pokok Pendidikan (Dapodik). Porsi 15 persen ini harus disesuaikan kembali dengan jumlah guru Non PNS yang ada di sekolah tersebut. Kecilnya porsi yang dialokasikan, ditambah dengan jumlah guru non PNS yang kadang lebih dari satu di sekolah negeri tentunya jauh dari kata sejahtera. Selain kecil, kadang gaji yang diterima guru Non PNS tidak dibayarkan secara rutin per bulan. Hal ini tentunya menimbulkan, polemik, tak jarang guru Non PNS harus memutar otak untuk menyambung hidup. Banyak guru Non PNS yang menjalani pekerjaan sampingan untuk mencari pemasukan tambahan di luar jam kerja sebagai seorang guru demi memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan keluarga.

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sesuai amanat Undang-Undang di atas, khususnya tenaga pendidik Non PNS di sekolah negeri agar mutu pendidikan meningkat, Provinsi DKI Jakarta mengeluarkan Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 235 tahun 2015 tentang honorarium Non-PNS dan Tenaga Pendidikan Non-PNS pada sekolah negeri. Peraturan Gubernur ini bertujuan untuk membantu dan meningkatkan kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan non PNS. Dalam Pergub dijelaskan bahwa guru non PNS berhak mendapatkan honorarium sebesar UMP DKI Jakarta adalah yang sudah memenuhi syarat administrasi dan telah dilakukan verifikasi dan validasi data. Guru Non PNS DKI, yang memenuhi syarat diikat dalam sebuah Kontrak Kerja Individu (KKI). KKI merupakan perjanjian antara Guru/Tenaga Kependidikan Non PNS dengan Pemerintah Daerah yang memuat persyaratan kerja, hak, dan kewajiban para pihak yang dalam hal ini adalah guru dan Dinas Pendidikan DKI Jakarta. KKI ini hanya berlaku untuk satu tahun. Bisa diperpanjang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan laporan kinerja masing-masing individu. Jika yang bersangkutan tidak mampu menjalankan fungsinya sesuai yang tertera dalam perjanjian, maka kontrak kerjanya bisa jadi akan dihentikan atau perlu ditinjau ulang untuk usulan kembali di tahun mendatang.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan yang terlibat dalam pelaksanaan KKI di Kecamatan Johar Baru, masih terdapat beberapa permasalahan seperti: Mekanisme rekrutmen masih belum berjalan sesuai juknis yang ditetapkan terutama dalam proses perencanaan meliputi: Penyusunan analisis jabatan, Analisis Beban Kerja dan kebutuhan oleh setiap sekolah. Kesalahan dalam menyusun kebutuhan ini mengakibatkan masih terdapat guru honorer, yang gajinya dialokasikan dengan menggunakan dana BOS. Pada proses pelaksanaan permasalahan, yang sering terjadi adalah panitia rekrutmen tingkat sekolah tidak mengumumkan proses rekrutmen secara terbuka masih tertutup. Tidak terselenggaranya proses pendaftaran yang menjaring guru-guru dari luar.

Proses validasi, dan verifikasi serta wawancara yang dilaksanakan terkesan hanya sebagai formalitas sebagai persyaratan penetapan. Masih ditemukannya beberapa guru yang belum sesuai dengan kualifikasi pendidikan atau yang sesuai (linier) dengan bidang ajarnya. Tidaknya adanya pengawasan dan evaluasi yang dilakukan dinas terkait ketika proses berjalan.

Melihat pentingnya peningkatan kesejahteraan Guru non PNS yang sudah berjalan sejak tahun 2015 tentunya harus disertai dengan peningkatan kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan di DKI Jakarta. Hal ini menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Evaluasi Program Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Pendidik Non PNS Melalui Kontrak Kerja Individu di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.” Evaluasi ini secara umum bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan dalam program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. Secara khusus evaluasi ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang perencanaan, pelaksanaan dan dampak dari penyelenggaraan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.

## 2. METODE

Penelitian evaluasi ini menggunakan model evaluasi *Stake's Couterance model*. Kegiatan evaluasi program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat terdiri dari tiga tahapan yaitu: (1) Komponen evaluasi masukan atau *antecedents* yang dievaluasi yaitu analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kegiatan sosialisasi. (2) Komponen evaluasi proses yang dievaluasi yaitu pelaksanaan rekrutmen, kegiatan pengawasan, dan evaluasi. (3) Komponen evaluasi *outcome* yang dievaluasi yaitu peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kesejahteraan tenaga pendidik dalam program peningkatan kesejahteraan Tenaga Pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.

Teknik pengumpulan data melalui wawancara, studi dokumentasi, dan kuesioner. Wawancara dilakukan untuk menjangkau informasi dari informan tentang pelaksanaan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui KKI di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru. Informan yang menjadi sumber data dalam evaluasi ini yaitu: Kasi PTKDinas Pendidikan wilayah Jakarta Pusat II, Kasatlak Pendidikan Kec. Johar Baru, Pengawas Sekolah Pendidikan Kec. Johar Baru dan Kepala Sekolah di SDN Kec. Johar Baru.

Studi dokumentasi yang dikumpulkan yaitu dokumen yang berhubungan dengan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat di lokasi penelitian. Kuesioner dalam evaluasi ini terdiri dari dua kuesioner. Kuesioner pertama ditujukan untuk kepala sekolah, yang bertujuan untuk melihat kesesuaian antara kondisi di lapangan dengan apa yang termuat di dalam Petunjuk Teknis KKI. Kuesioner kedua ditujukan untuk tenaga pendidik berstatus KKI, yang bertujuan untuk mengukur kinerja dan tingkat kesejahteraan tenaga pendidik.

Kriteria dalam evaluasi ini akan menggunakan pedoman atau petunjuk pelaksanaan (juklak) dari program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri. Petunjuk pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Kepala Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta No. 1292 Tahun 2019 Tentang Petunjuk Teknis Kontrak Kerja Individu Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Non Pegawai Negeri Sipil di Satuan Pendidikan Negeri Tahun Anggaran 2020. Teknik analisis data dalam evaluasi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Tahapan analisis data meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1) Hasil

**Perencanaan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat**

**Tabel 1. Hasil Evaluasi Tahapan Masukan/Antiseden Program Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Pendidik Non PNS di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat**

Aspek yang Dievaluasi	Kriteria Keberhasilan	Hasil Evaluasi
1. Analisis kebutuhan tenaga pendidik	Analisis kebutuhan sesuai dengan kebutuhan guru kelas dan guru mata pelajaran yang dibutuhkan di Sekolah Dasar Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat	Hasil analisis kebutuhan tenaga pendidik dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik melalui KKI di SDN Kecamatan Johar sudah sangat baik. Kebutuhan guru kelas dari 263 guru tersedia 262 guru. Kebutuhan guru Agama dari 44 guru, tersedia 42 guru. Kebutuhan guru Bahasa Inggris, dari 5 guru tersedia 5 guru, kebutuhan guru PJOK dari 44 guru tersedia 34 guru.
2. Kegiatan sosialisasi	Kegiatan sosialisasi berjalan efektif di tingkat	Kegiatan sosialisasi dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik melalui KKI di SDN Kecamatan Johar sudah sangat baik. Kegiatan sosialisasi tidak hanya dengan kegiatan pertemuan atau rapat. Salah satu bentuk kegiatan sosialisasi yang efektif adalah dengan memanfaatkan media sosial whatsapp. Melalui media whatsapp informasi terkait dengan juknis rekrutmen KKI dapat tersampaikan dengan cepat.

Hasil evaluasi menyimpulkan bahwa perencanaan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat diperoleh nilai rata-rata sebesar 93,87%. Hal ini berarti perencanaan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat termasuk ke dalam kategori sangat baik (80% - 100%).

**Pelaksanaan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat**

**Tabel 2. Hasil Evaluasi Pelaksanaan Program Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Pendidik NonPNS di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat**

<b>Aspek yang Dievaluasi</b>	<b>Kriteria Keberhasilan</b>	<b>Hasil Evaluasi</b>
1. Pelaksanaan rekrutmen	Pelaksanaan rekrutmen sesuai dengan mekanisme yang ditetapkan	Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik melalui KKI di SDN Kecamatan Johar sudah baik. Mekanisme pelaksanaan rekrutmen yang perlu dilakukan perbaikan yaitu pelaksanaan pengumuman, verifikasi dan wawancara.
2. Kegiatan pengawasan	Terlaksananya kegiatan pengawasan sesuai dengan kewenangan masing-masing	Kegiatan pengawasan pada tenaga pendidik yang direkrut melalui KKI diperoleh nilai cukup. Dinas Pendidikan melakukan pengawasan dengan cara melalui e-kinerja, Kasi pendidikan melakukan pengawasan melalui koordinasi intensif dengan kepala-kepala sekolah dengan pengawas binaan. Pengawasan tenaga pendidik KKI sepenuhnya diamanatkan kepada kepala sekolah masing-masing.
3. Kegiatan evaluasi	Terlaksananya kegiatan evaluasi sesuai dengan kewenangan masing-masing	Kegiatan evaluasi pada tenaga pendidik yang direkrut melalui KKI diperoleh nilai kurang. Penilaian kinerja oleh unit kerja masing-masing di setiap di akhir tahun. Hasil penilaian kinerja menjadi dasar pertimbangan dalam rekrutmen tenaga KKI di tahun berikutnya. Evaluasi kompetensi guru dalam bentuk UKG selama masa pandemi tidak dilaksanakan

Hasil evaluasi keseluruhan pelaksanaan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat dievaluasi berdasarkan pelaksanaan rekrutmen, kegiatan pengawasan dan kegiatan evaluasi. Hasil evaluasi menyimpulkan bahwa pelaksanaan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat diperoleh nilai rata-rata sebesar 61,61%. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat termasuk ke dalam kategori cukup (56% - 65%).

**Dampak hasil penyelenggaraan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.**

**Tabel 3. Hasil Evaluasi Dampak Hasil Program Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Pendidik Non PNS di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat**

<b>Aspek yang Dievaluasi</b>	<b>Kriteria Keberhasilan</b>	<b>Hasil Evaluasi</b>
1. Peningkatan kinerja tenaga pendidik	Adanya peningkatan kinerja berdasarkan ruang lingkup kerja yang harus dilaksanakan sesuai dokumen perjanjian kontrak	Peningkatan kinerja pada tenaga pendidik KKI sudah baik. Peningkatan kinerja dibuktikan dengan pengisian laporan kinerja masing masing dan adanya perjanjian kontrak yang didalamnya memuat tugas-tugas yang harus dilakukan. Peningkatan kinerja tenaga pendidik juga didukung dengan pengembangan kompetensi guru melalui kegiatan pelatihan-pelatihan.
<b>Aspek yang Dievaluasi</b>	<b>Kriteria Keberhasilan</b>	<b>Hasil Evaluasi</b>
2. Peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik	Adanya peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen	Peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik KKI sudah baik. Penghasilan yang diperoleh tenaga pendidik KKI mengikuti standar UMP yang berlaku, BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan dan Tenaga pendidik juga diberikan hak untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi melalui kegiatan-kegiatan pelatihan.

Hasil evaluasi dampak penyelenggaraan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui KKI dievaluasi berdasarkan peningkatan kinerja dan peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik melalui KKI. Hasil evaluasi menyimpulkan bahwa dampak dari hasil penyelenggaraan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui KKI di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat diperoleh nilai rata-rata sebesar 78,18%. Hal ini berarti bahwa dampak dari hasil penyelenggaraan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat termasuk ke dalam kategori baik (66% - 79%).

## 2) Pembahasan

### **Perencanaan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat**

Berdasarkan hasil evaluasi keseluruhan komponen perencanaan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat sudah berjalan sangat baik. Namun, masih ada beberapa catatan-catatan yang perlu menjadi perbaikan agar

menjadi lebih baik lagi.

Hal yang perlu menjadi perbaikan yakni dalam proses analisis kebutuhan tenaga pendidik. Analisis kebutuhan tenaga pendidik di Kecamatan Johar Baru prosedur analisisnya telah sesuai dengan yang dibutuhkan, namun masih ditemui satu sekolah yang mengadakan kelas paralel. Kebutuhan guru kelas yang kurang, mengakibatkan guru merangkap mengajar di dua kelas yang paralel. Hal ini tentunya menjadi perhatian untuk segera diambil perbaikan agar kualitas layanan pendidikan tidak menurun. Di dalam juknis dijelaskan bahwa analisis kebutuhan pendidik SD untuk guru kelas jumlahnya adalah sama dengan jumlah rombongan belajar (rombel).

Kebutuhan guru mata pelajaran dalam juknis mengacu pada ketentuan Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 yang menjelaskan bahwa setiap 1 orang guru mata pelajaran untuk 6 rombel. Hal ini, agar dapat memenuhi jumlah jam minimal 24 jam tatap muka. Kebutuhan guru mata pelajaran di sekolah dasar Kecamatan Johar Baru untuk pendidikan agama, PJOK, dan bahasa Inggris masih mengalami kekurangan dan ketimpangan.

Peneliti menemukan terdapat tiga sekolah yang tidak memiliki guru mata pelajaran PJOK. Tidak hanya kekurangan guru mata pelajaran PJOK, ada beberapa sekolah yang kelebihan dan kekurangan jam mengajar. Hal ini akibat tidak meratanya jumlah rombel dengan ketersediaan guru. Oleh karena itu, kedepannya dalam proses rekrutmen tenaga pendidik melalui KKI khusus untuk guru mata pelajaran diperlukan manajemen berbasis sekolah (MBS). Hal ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan tenaga sehingga tidak terjadi ketimpangan, kekurangan atau kelebihan guru (Wiharna, 2007).

Analisis kebutuhan tenaga pendidik menjadi suatu hal yang penting untuk lebih meningkatkan kualitas dalam memberikan pelayanan kepada pengguna jasa pendidikan. Analisis kebutuhan tenaga guru. Perencanaannya dimulai dari analisis sumber daya guru yang tersedia. Analisis tersebut mencakup dua hal yaitu; (1) Deskripsi kerja menjelaskan tugas atau kerja yang dilakukan, (2) spesifikasi kerja mencakup keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas (Rajalola & Hasyim, 2018).

Dalam hal ini sekolah, tetap menyusun analisis kebutuhan pendidik untuk guru mata pelajaran. Dinas pendidikan melalui kasi pendidikan kecamatan melakukan pemetaan tenaga pendidik khusus KKI guru mata pelajaran berdasarkan rombel di setiap satuan pendidikan. Apabila jumlah jam tatap muka di satu satuan pendidikan kurang dari 24 jam, maka kasi pendidikan menempatkan guru mata pelajaran di beberapa satuan pendidikan negeri agar jumlah jam minimalnya terpenuhi dengan tetap menentukan pangkalan data tenaga pendidik KKI di salah satu satuan pendidikan negeri. Penempatan tenaga pendidik merupakan bagian dari rangkaian proses pengelolaan tenaga pendidik. Hal yang harus diperhatikan dalam proses penempatan tenaga pendidik adalah latar belakang pendidikan tenaga pendidik, kinerja tenaga pendidik serta keterampilan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan (Hidayat & Asriyantini, 2020).

Catatan dari hasil dari evaluasi diketahui bahwa rata-rata kualifikasi pendidikan untuk guru di Kecamatan Johar Baru sebesar 82,18%. Artinya masih terdapat guru-guru di Kecamatan Johar Baru yang belum sesuai dengan kualifikasi akademik. Keberadaan guru yang profesional dan handal di tingkat SD mutlak diperlukan dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di SD, sebab itu tututan tercapainya kualifikasi akademik guru SD minimal S1 merupakan prasyarat ideal yang secara bertahap dan terus menerus harus dicapai dan ditingkatkan (Al Rasyid, 2013).



Kegiatan sosialisasi pengadaan rekrutmen tenaga pendidik melalui KKI di sekolah negeri kecamatan Johar Baru sudah berjalan dengan sangat baik. Berdasarkan juknis dijelaskan bahwasasaran program pengadaan pendidik melalui KKI adalah pendidik dan tenaga pendidik Non PNS di sekolah negeri. Kegiatan sosialisasi yang dilakukan secara berjenjang melalui struktural yang ada di dinas pendidikan.

Disamping kegiatan sosialisasi yang diadakan di atas kasi pendidikan kecamatan Johar Baru juga mengundang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara khusus disamping mensosialisasikan juknis juga sebagai bahan evaluasi kinerja. Materi dari kegiatan sosialisasi yaitu tentang petunjuk teknis (juknis) pengadaan rekrutmen tenaga pendidik melalui KKI. Sosialisasi Juknis KKI Tahun ini merupakan pedoman bagi pihak yang berkepentingan dalam perencanaan, pengadaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian dalam memenuhi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan di satuan pendidikan negeri.

### **Pelaksanaan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat**

Berdasarkan hasil evaluasi keseluruhan komponen pelaksanaan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat diperoleh hasil cukup. Kategori cukup ini berdasarkan rata-rata nilai dari tiga aspek yang dievaluasi yakni pelaksanaan rekrutmen, kegiatan pengawasan, dan kegiatan evaluasi. Pelaksanaan rekrutmen diperoleh hasil baik, kegiatan pengawasan diperoleh hasil cukup dan kegiatan evaluasi diperoleh hasil kurang.

#### **Pelaksanaan Rekrutmen**

Dalam pelaksanaan rekrutmen, yang diperlukan langkah-langkah perbaikan dalam program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat adalah pada proses pengumuman, verifikasi dan wawancara. Ketiga proses ini merupakan proses penting dalam perekrutan tenaga pendidik, agar menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas. Pelaksanaan rekrutmen sudah berjalan dengan baik yaitu: proses pendaftaran, penetapan, dan penandatanganan kontrak.

Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik melalui KKI dilaksanakan secara transparan dan terbuka. Oleh karena itu dalam pengumuman pelaksanaan rekrutmen tentunya harus diumumkan secara terbuka. Pengumuman tidak hanya dilakukan di papan pengumuman sekolah melainkan diinformasikan dalam halaman website sekolah. Disamping sebagai bentuk transparansi terhadap publik, informasi melalui website diharapkan mampu menjaring tenaga-tenaga honorer pendidik di satuan pendidikan negeri lainnya yang memiliki kualifikasi akademik sama.

Berdasarkan hasil evaluasi, dominan lowongan rekrutmen KKI diinformasikan hanya melalui papan pengumuman sekolah. Jika pengumuman hanya di papan pengumuman sekolah tentunya akan menimbulkan stigma negatif. Bahwasannya rekrutmen tenaga pendidik melalui KKI hanya diperuntukkan bagi tenaga pendidik di sekolah tersebut. Hasil telaah dokumen membuktikan bahwa tenaga pendidik yang mendaftar hanya tenaga pendidik di sekolah tersebut.

Nilai kompetisi yang sehat dalam menjangkau guru-guru yang memiliki kompetensi tidak terjadi. Menurut Leonard (2016), kompetensi tenaga pendidik merupakan komponen yang sangat penting dalam proses pembelajaran, guru yang memiliki kompetensi tinggi tentunya akan meningkatkan kualitas pembelajaran, dan akhirnya akan meningkatkan mutu sumber daya manusia yang dihasilkan oleh proses pembelajarannya. Disamping kompetensi, seorang tenaga pendidik juga harus memiliki etika. Menurut Sakti (2018), Guru SD wajib memiliki etika dan menjalankan profesinya dengan baik dengan memiliki pemahaman dalam kurikulum, peraturan, dan kondisi terkini sekitar untuk mewujudkan proses belajar mengajar yang baik.

Ketika pelamar yang mendaftar hanya tenaga pendidik di sekolah tersebut dan panitia rekrutmen merupakan rekan kerja, maka proses verifikasi dokumen hanya sebatas formalitas. Panitia rekrutmen masih banyak tidak melakukan proses verifikasi dokumen pelamar sesuai dengan persyaratan. Jika proses verifikasi berkas tidak dijalankan sesuai dengan aturan tentunya ketika penginputan data guru di dalam sistem, rata-rata rasio kualifikasi akademik guru di kecamatan Johar Baru sebesar 82.18%.

Menurut Astuti (2016), sebagai tenaga pendidik aspek yang harus dimiliki seorang guru adalah memiliki beberapa keahlian khusus atau kualifikasi khusus di bidang akademik karena berhubungan langsung dengan peserta didik. Pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 menjelaskan bahwa kualifikasi akademik yang harus dimiliki oleh guru SD yaitu harus memiliki kualifikasi akademik minimum Diploma 4 (D4) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan khusus atau program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan serta diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jakaria (2014), menunjukkan bahwa masih banyak guru SD yang belum berkualifikasi akademik sarjana sesuai dengan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 yang mencapai 67% dari seluruh guru SD negeri dan swasta di Indonesia yang total berjumlah 1.501.236 guru. Sisanya sebesar 32,8% sudah memenuhi kualifikasi akademik sarjana. Bagi guru-guru di Kecamatan Johar Baru yang belum memiliki kualifikasi akademik yang sesuai hendaknya segera melakukan penyetaraan. Hal ini bertujuan agar meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugas yang diemban.

Menurut Salamah dan Mufidah (2019), pengembangan profesionalisme guru melalui kualifikasi akademik dilakukan dengan menempuh pendidikan linier atau sesuai dengan profesinya, yaitu dengan menempuh S1 Pendidikan. Penilaian kompetensi guru dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dilaksanakan oleh panitia rekrutmen di dalam proses wawancara. Berdasarkan hasil evaluasi diketahui bahwa hanya 48,39% panitia rekrutmen melakukan proses wawancara dilakukan untuk menguji kompetensi sesuai dengan kualifikasi akademik yang dimiliki oleh pelamar. Pelaksanaan ujian kompetensipun dilaksanakan seadanya sesuai dengan kemampuan panitia. Hal ini karena belum adanya standar baku kompetensi apa saja yang diuji dalam proses wawancara.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, Tenaga pendidik harus memiliki kompetensi yang mumpuni dalam mendukung tugasnya. Kompetensi inti bagi seorang guru SD meliputi: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan. Menurut Selvi (2010), ada 9 kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik, yakni: 1) *field competencies*, 2) *research competencies*, 3) *curriculum competencies*, 4) *lifelong learning competencies*, 5) *social-cultural competencies*, 6) *emotional competencies*, 7) *communication competencies*, 8) *information and communication technologies (ICT) competencies*, dan 9) *environmental competencies*.

Berdasarkan uraian di atas, pelaksanaan rekrutmen pada jabatan tenaga pendidik KKI harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Proses rekrutmen tenaga pendidik tidak boleh diabaikan, hal ini untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang dicapai (Aliyyah, Lutfah, & Lathifah, 2017). Apabila tidak terjadi kesesuaian yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan (Sutrisno, 2014). Hal yang perlu ditekankan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik yaitu pada proses pengumuman, proses verifikasi dan proses wawancara.

### **Kegiatan Pengawasan**

Setelah proses rekrutmen selesai, tahapan selanjutnya selama satu tahun tenaga pendidik yang direkrut melalui KKI dilakukan pengawasan. Kegiatan pengawasan pada tenaga pendidik melalui KKI berdasarkan hasil evaluasi dilakukan oleh Satuan Pelaksana Pendidikan Kecamatan, Pengawas Sekolah dan Kepala Satuan Pendidikan masing-masing. Proses pengawasan belum dilakukan secara menyeluruh oleh instansi terkait.

Pengawasan sangat penting untuk dilakukan pada tenaga pendidik KKI. Jika pengawasan lemah, maka tujuan yang akan dicapai tidak akan maksimal. Menurut Rahayu (2015), pengawasan merupakan proses kegiatan monitoring yang terdiri dari pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan dan tindak lanjut hasil pengawasan yang bertujuan untuk meyakinkan bahwa semua kegiatan terlaksana seperti yang direncanakan dan memperbaikinya bila ditemukan adanya penyimpangan yang akan mengganggu pencapaian tujuan.

### **Kegiatan Evaluasi**

Pelaksanaan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat pada komponen evaluasi diperoleh hasil kurang. Evaluasi dilakukan sesuai dengan kewenangannya masing-masing. Proses evaluasi pada tenaga pendidik cenderung dilakukan oleh kepala satuan pendidikannya masing-masing.

Kegiatan evaluasi pada tenaga pendidik KKI dilakukan dengan dua cara. Pertama, kegiatan evaluasi dilaksanakan dengan memperhatikan ruang lingkup kerja yang terdapat dalam kontrak. Kedua, kegiatan evaluasi dilaksanakan dengan Uji Kompetensi Guru (UKG). Dalam prakteknya kepala satuan pendidikan, tidak mengevaluasi secara detail sesuai apa yang tercantum dalam ruang lingkup kerja kontrak. Kegiatan UKG terakhir dilaksanakan di tahun 2019. Padahal UKG ini sangat penting didalam menguji kompetensi guru.

Menurut Asiatun (2012), UKG merupakan evaluasi yang dilaksanakan secara berkala sebagai upaya membangun profesionalisme guru dan memastikan kelayakan guru dalam melaksanakan tugasnya sudah sesuai dengan standar kompetensi yang dipersyaratkan. Menurut Nurbaiti (2019), UKG bermanfaat bagi guru dan bermanfaat bagi pengambil keputusan untuk memetakan kinerja guru. Oleh karena itu, kegiatan UKG penting bagi tenaga pendidik khususnya tenaga pendidik yang direkrut melalui KKI sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kompetensi.

### **Dampak dari hasil penyelenggaraan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat.**

#### **Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik**

Program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu tidak hanya bertujuan meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik. Program ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Evaluasi peningkatan kinerja dilakukan dengan cara mengukur kinerja berdasarkan ruang lingkup kerja yang harus dilaksanakan oleh tenaga pendidik KKI yang termuat di dalam dokumen perjanjian. Hasil perolehan evaluasi tentang peningkatan kinerja pada tenaga pendidik KKI di SDN Kecamatan Johar Baru diperoleh hasil baik.

Peningkatan kinerja guru harus terus dilakukan agar mampu meningkatkan kualitas pembelajaran. Hasil penelitian Ahsin, Ernawati dan Binfas menjelaskan bahwa guru sebagai sumber daya manusia pelaksana kurikulum memiliki permasalahan yaitu ada sebagian guru yang tidak mendapatkan pelatihan (Ahsin, Ernawati, & Binfas, 2021). Hal ini tentunya, peningkatan kinerja guru dapat tercapai jika salah satu komponen kesejahteraan guru dilaksanakan. Komponen kesejahteraan guru diantaranya adalah tenaga pendidik memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi melalui kegiatan pelatihan-pelatihan.

Kesejahteraan dan peningkatan kinerja memiliki korelasi yang positif. Menurut Aliyudin, Junaedi, dan Prasetyo (2021), kesejahteraan guru memiliki kontribusi yang signifikan dan berpengaruh sangat tinggi serta arah hubungan positif terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 74,5%. Temuan penelitian Zulkifli, Darmawan, dan Sutrisno (2014), menjelaskan bahwa kesejahteraan guru akan meningkatkan motivasi dan motivasi secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja guru.

Pemerintah berupaya terus meningkatkan kesejahteraan guru melalui program-program yang telah disusun. Oleh karena itu, seorang guru berupaya untuk terus meningkatkan kinerjanya. Disamping peningkatan kesejahteraan, pemerintah terus berupaya melakukan terobosan-terobosan melalui berbagai macam program agar kinerja guru meningkat. Menurut Lailatussaadah (2015), peningkatan kinerja guru terus dilakukan oleh pemerintah dengan berbagai cara seperti: program sertifikasi guru, pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah.

### **Kesejahteraan tenaga pendidik**

Sesuai dengan nama program yang digulirkan Pemprov DKI Jakarta pada tahun 2015, program ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan di bidang pendidikan. Hasil perolehan evaluasi tentang peningkatan kesejahteraan pada tenaga pendidik KKI di SDN Kecamatan Johar Baru diperoleh hasil baik. Melalui program ini, tenaga pendidik memiliki penghasilan sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) dibandingkan dengan sebelumnya yang lebih banyak dianggarkan melalui dana bantuan operasional sekolah.

Melalui peningkatan kesejahteraan guru tentunya profesionalisme guru dalam menjalankan profesinya akan lebih profesional. Menurut Muhson (2004), upaya peningkatan profesionalisme guru tidak akan berjalan jika tidak dibarengi dengan upaya peningkatan kesejahteraan guru. Menurut Rumtini (2014), peningkatan kesejahteraan guru memiliki dampak positif terhadap mutu input, baik secara kuantitas maupun "kualitas." Lebih lanjut, Suryadi (2016), menjelaskan bahwa kesejahteraan guru merupakan hal yang urgen dalam peningkatan kompetensi guru. Peningkatan kompetensi guru sangat penting dalam melaksanakan proses belajar mengajar, agar mutu pendidikan dapat tercapai sesuai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas kesejahteraan tenaga pendidik merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kualitas pendidikan. Melalui peningkatan kesejahteraan guru akan lebih mampu meningkatkan profesionalisme. Dalam meningkatkan profesionalisme guru berpedoman pada peningkatan kemampuan dan keahlian pada kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan professional.

## **4. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil evaluasi pada program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat, hasil temuan dan pembahasan evaluasi program serta standar kriteria evaluasi dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Perencanaan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat termasuk ke dalam kategori sangat baik. Secara keseluruhan, analisis kebutuhan tenaga pendidik di Kecamatan Johar Baru prosedur analisisnya telah sesuai dengan yang dibutuhkan. Kegiatan sosialisasi yang dilakukan sudah berjalan efektif. Bentuk kegiatan sosialisasi tidak hanya dengan kegiatan pertemuan atau rapat, tetapi memanfaatkan media sosial whatsapp.

Pelaksanaan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat termasuk ke dalam kategori cukup. Kategori cukup ini berdasarkan hasil dari tiga aspek yang dievaluasi. Pertama, Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik melalui KKI di SDN Kecamatan Johar sudah baik, namun masih perlu dilakukan perbaikan pada aspek pelaksanaan pengumuman, verifikasi dan wawancara. Kedua, kegiatan pengawasan tenaga pendidik KKI sepenuhnya diamanatkan kepada kepala sekolah masing-masing, Dinas Pendidikan melakukan pengawasan dengan cara melalui e-kinerja, Kasi pendidikan melakukan pengawasan melalui koordinasi intensif dengan kepala-kepala sekolah dengan pengawas binaan. Ketiga, kegiatan evaluasi pada tenaga pendidik yang direkrut melalui KKI dilakukan oleh unit kerja masing-masing di setiap di akhirtahun. Evaluasi kompetensi tenaga pendidik dalam bentuk UKG selama masa pandemi tidak dilaksanakan.

Dampak dari hasil penyelenggaraan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat termasuk ke dalam kategori baik. Pertama, Peningkatan kinerja pada tenaga pendidik KKI sudah baik. Peningkatan kinerja dibuktikan dengan pengisian laporan kinerja masing masing dan tenaga pendidik KKI memiliki perjanjian kontrak yang didalamnya memuat tugas-tugas yang harus dilakukan. Kedua, Peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik KKI sudah baik. Penghasilan yang diperoleh tenaga pendidik KKI mengikuti standar UMP yang berlaku, BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, dan tenaga pendidik juga diberikan hak untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi melalui kegiatan- kegiatan pelatihan.

Pelaksanaan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik Non PNS melalui kontrak kerja individu di sekolah dasar negeri Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat masih diperlukan perbaikan. Perbaikan dilakukan terutama dalam proses rekrutmen tenaga pendidik melalui KKI. Perbaikan ini sangat penting dalam menghasilkan tenaga pendidik melalui KKI yang transparan, akuntabilitas dan berkualitas. Pengembangan dari program ini tentunya tetap mengacu seperti yang diamanatkan dalam amanat Undang-Undang Guru dan Dosen. Kesejahteraan guru tidak hanya memperoleh penghasilan di atas kehidupan minimum. Oleh karena itu diperlukan program-program kesejahteraan lainnya terutama pengembangan dan pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensinya.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Ahsin, Ernawati, E., & Binfas, M. A. M. (2021). Evaluasi Pelaksanaan Kurikulum 2013 di Kelas V Sekolah Dasar Negeri Tugu Selatan 03 Jakarta Utara. *Jurnal Penelitian Dan Penilaian Pendidikan (JPPP)*, 3(2), 54–63.
- Al Rasyid, H. (2013). Analisis Standar Kualifikasi Akademik Guru SD di Kecamatan Kras Kabupaten Kediri. *Widyagogik: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, Vol. 1(No. 1), 1–16. Retrieved from <https://doi.org/10.21107/widyagogik.v1i1.1>
- Aliyudin, M., Junaedi, D., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Kehormatan terhadap Peningkatan Kinerja Guru di YPI Al Amanah Cibinong - Bogor. *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, Vol. 3(No. 1), 1–16. Retrieved from <https://doi.org/10.47467/assyari.v3i1.275>
- Aliyyah, R. R., Lutfah, S. A., & Lathifah, Z. K. (2017). Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Sekolah Dasar. , 4(2), 75-86. *Didaktika Tauhidi: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, Vol. 4(No. 2), 75–86.
- Asiatun, K. (2012). Membangun Profesionalisme Melalui Uji Kompetensi Guru (UKG). *Prosiding Pendidikan Teknik Boga Busana*, 7(1).
- Astuti, R. (2016). Dilema Guru SD Terhadap Implementasi Kebijakan Pemerintah Terkait Peningkatan Kompetensi Dan Kualifikasi Guru. *Jurnal Pendidikan Tematik Dikdas*, Vol. 1(No. 1), 7–13. Retrieved from <https://online-journal.unja.ac.id/JPTD/article/view/3074>
- Hidayat, H., & Asriyantini. (2020). Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik. *Jambura Journal of Educational Management*, Vol. 1(No. 2), 60–70. Retrieved from <https://doi.org/10.37411/jjem.v1i2.163>

- Jakaria, Y. (2014). Analisis Kelayakan Dan Kesesuaian Antara Latar Belakang Pendidikan Guru Sekolah Dasar Dengan Mata Pelajaran Yang Diampu. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, Vol. 20(No. 4), 499–514. Retrieved from doi: 10.24832/jpnk.v20i4.162
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya peningkatan kinerja guru. *Intelektualita*, Vol. 3(No. 1), 1–11.
- Leonard, L. (2016). Kompetensi tenaga pendidik di Indonesia: Analisis dampak rendahnya kualitas SDM guru dan solusi perbaikannya. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, Vol.5(No. 3). Retrieved from <http://dx.doi.org/10.30998/formatif.v5i3.643>
- Muhson, A. (2004). Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, Vol. 1(No. 2), 90–98. Retrieved from doi: <https://doi.org/10.21831/jep.v1i2.665>
- Nurbaiti, N. (2019). Implementasi Kebijakan Uji Kompetensi Guru (UKG) Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Palembang. Nurbaiti, N. 2019. Implementasi Kebijakan Uji Kompetensi Guru (UKG) Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Palembang. In Prosiding Seminar Nasional Pr. *In Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. *Permendiknas No.16/2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. , (2007).
- Rahayu, M. (2015). Pelaksanaan Standar Pengelolaan Pendidikan di Sekolah Dasar Kecamatan Ngemplak Sleman. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, Vol. 8(No. 1), 62–79.
- Rajaloea, N. I., & Hasyim, R. (2018). Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate. *Edukasi*, Vol. 16(No. 1), 11–28. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.33387/j.edu.v16i1.617>
- Rumtini, R. (2014). Dampak Peningkatan Kesejahteraan Guru terhadap Mutu Peminat. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, Vol.20(No. 2), 211–222.
- Sakti, B. P. (2018). *Etika dan Profesi Guru SD di Tengah Perkembangan Zaman*. Retrieved from <https://doi.org/10.31227/osf.io/g3sry>
- Salamah, U., & Mufidah, N. (2019). Pengembangan profesionalisme guru melalui kualifikasi akademik dan kompetensi akademik. *In Proceeding of International Conference on Islamic Education (ICIED)*, 54–58. Retrieved from <http://conferences.uin-malang.ac.id/index.php/icied/article/view/1066>
- Selvi, K. (2010). Teachers' competencies. , 7 (1): 167-175. *Cultura- International Journal of Philosophy of Culture and Axiology*, Vol. 7(No. 7), 167–175. Retrieved from <https://doi.org/10.5840/cultura20107133>

- Suryadi. (2016). Kesejahteraan Guru Dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *AL-ASHR: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar, Vol 1*(No. 1).
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Wiharna, O. (2007). Perencanaan Kebutuhan Guru Sekolah Dasar Berdasarkan Pendekatan Kewilayahan. *Mimbar Pendidikan, Vol. 1*(No. 1), 1–9.
- Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia, Vol. 3*(No. 02), 148–155. Retrieved from doi: <https://doi.org/10.30996/persona.v3i02.379>