

ABSTRACT

This study aims to identify the shortage of teaching workloads of teachers and school strategies to meet their shortcomings. This research is a case study. Primary data is collected through filling out questionnaires by the teacher, enriched with interviews and discussions. The number of questionnaires processed was 34 respondents. Data were analyzed using descriptive statistical techniques. The results of the study found that there were still many teachers who were constrained in meeting the minimum workload so that they lost the opportunity to receive professional allowances. One reason is the limited number of additional tasks. The school strategy in meeting workloads is to prioritize teachers who are already certified educators meet their workload by being given additional assignments and / or assigned to teach in other schools. It is recommended that in efforts to meet workload, teachers should look for alternative activities, either by increasing teaching hours at the original school by involving them in extra and co-curricular activities, or other schools. In addition, the five-day school program by increasing work hours at school and additional work can be an alternative to meeting the minimum workload.

Keywords: certification, workload, professional allowance, five days school.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi kekurangan beban kerja mengajar guru dan strategi sekolah dalam memenuhi kekurangannya. Penelitian ini merupakan studi kasus. Data primer dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh guru, diperkaya dengan wawancara dan diskusi. Jumlah kuesioner yang diolah sebanyak 34 responden. Data dianalisis dengan teknik statistik deskriptif. Hasil penelitian mendapatkan masih banyak guru terkendala dalam pemenuhan beban kerja minimal sehingga mereka kehilangan peluang mendapat tunjangan profesi. Salah satu sebabnya adalah terbatasnya jumlah tugas tambahan. Strategi sekolah dalam memenuhi beban kerja adalah mengutamakan guru yang sudah bersertifikat pendidik memenuhi beban kerjanya dengan cara diberi tugas tambahan dan/atau ditugaskan mengajar di sekolah lain. Direkomendasikan dalam upaya pemenuhan beban kerja, hendaknya guru dicarikan alternatif kegiatan, baik melalui penambahan jam mengajar di sekolah asal dengan melibatkannya dalam kegiatan ekstra dan kokurikuler, atau sekolah lain. Selain itu program lima hari sekolah dengan menambah jam kerja di sekolah dan tugas tambahan dapat menjadi alternatif pemenuhan beban kerja minimal.

Kata kunci: sertifikasi, beban kerja, tunjangan profesi, lima hari sekolah.

¹ Kajian ini merupakan bagian dari studi “Kajian Pemenuhan Beban Kerja Guru” Puslitjkdikbud pada tahun 2017

PENDAHULUAN

Latar Belakang dan Permasalahan

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) pasal 14 ayat 1 dikatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru memiliki hak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum. Salah satu kebijakan pemerintah untuk meningkatkan penghasilan guru adalah memberikan tunjangan profesi guru (TPG). Pada pasal 16 ayat (2) disebutkan bahwa guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya yang ditetapkan berhak mendapatkan TPG yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok. Namun sejalan dengan itu, selain memenuhi persyaratan kualifikasi akademik minimum, guru juga harus memiliki beban kerja sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka (JTM) per minggu untuk mata pelajaran yang diampu sesuai sertifikat pendidik yang dimiliki.

Pada kenyataannya masih banyak guru sudah mengantongi sertifikat pendidik terkendala untuk mendapat TPG karena mengalami kekurangan jam mengajar. Salah satu cara mengatasi, sejak 2016 Kemendikbud mencanangkan implementasi kebijakan lima hari sekolah (LHS) dengan mengharuskan guru bekerja 37,5 jam efektif per minggu. Yustinus (2016) mengemukakan bahwa guru sebagai tenaga profesional dalam melaksanakan tugasnya berkewajiban untuk memenuhi jam kerja yang setara dengan beban kerja pegawai lainnya yaitu 37,5 jam kerja (@ 60 menit) per minggu.

Selama ini pemenuhan tuntutan beban kerja 24 JTM/minggu dilakukan dengan mengajar di dua sekolah. Data Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK) tahun 2016 mencatat 44.060 guru PNS mengajar di dua sekolah karena JTM-nya di sekolah satuan administrasi pangkal (Satminkal) tidak mencapai 24 JTM per minggu. Selain itu terdapat 378 guru yang secara administrasi terdaftar di sekolah Satminkal namun mengajar di sekolah lain, artinya JTM-nya nol di sekolah Satminkal; sehingga total guru yang mengajar di dua sekolah adalah 44.438 guru (lihat: Tabel 1).

Tabel 1. Jumlah guru PNS yang mengajar pada lebih dari satu sekolah

| No | Provinsi | Jumlah guru | No | Provinsi | Jumlah guru | No | Provinsi | Jumlah guru |
|----|-----------|-------------|----|----------|-------------|----------|----------|-------------|
| 1 | Aceh | 1.557 | 13 | Kalsel | 857 | 25 | Riau | 815 |
| 2 | Bali | 722 | 14 | Kalteng | 496 | 26 | Sulbar | 171 |
| 3 | Babel | 191 | 15 | Kaltim | 399 | 27 | Sulsel | 2.172 |
| 4 | Banten | 461 | 16 | Kaltara | 61 | 28 | Sulteng | 610 |
| 5 | Bengkulu | 414 | 17 | Kepri | 110 | 29 | Sultra | 677 |
| 6 | Gorontalo | 234 | 18 | Lampung | 1.843 | 30 | Sulut | 1.882 |
| 7 | Jakarta | 501 | 19 | Maluku | 455 | 31 | Sumbar | 2.210 |
| 8 | Jambi | 738 | 20 | Malut | 176 | 32 | Sumsel | 1.639 |
| 9 | Jabar | 2.758 | 21 | NTB | 546 | 33 | Sumut | 3.048 |
| 10 | Jateng | 8.924 | 22 | NTT | 688 | 34 | DIY | 1.057 |
| 11 | Jatim | 6.989 | 23 | Papua | 349 | | | |
| 12 | Kalbar | 547 | 24 | Pabar | 141 | Nasional | | 44.438 |

Sumber data: Ditjen GTK (2016)

Yang masih dipertanyakan adalah bagaimana guru dapat memenuhi beban jam mengajarnya, dan apakah kebijakan LHS dapat memecahkan permasalahan yang efektif dalam pemenuhan beban kerja guru? Di sisi lain kiranya masih perlu dicarikan alternatif tugas tambahan yang diberikan kepada guru untuk mengatasi persoalan beban kerja tersebut. Berkenaan dengan itulah paper ini diketengahkan, sebagai bagian dari hasil penelitian yang lebih luas di tahun 2017.

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut disusun tujuan dari kajian ini sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi masalah kekurangan beban kerja yang dialami guru;
2. Mengetahui strategi sekolah dalam memenuhi kekurangan beban kerja guru;
3. Mengetengahkan alternatif solusi penambahan tugas sebagai upaya pemenuhan beban kerja guru.

KAJIAN LITERATUR

Beban Kerja Guru

Istiani (2017) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu kegiatan yang harus diselesaikan dan menjadi tanggung jawab seseorang atau suatu organisasi dalam waktu tertentu. Tanggung jawab yang harus diselesaikan dapat berupa fisik, mental maupun sosial. Yustinus (2016) mendefinisikan beban kerja sebagai frekuensi kegiatan dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik maupun mental dengan memberikan kapasitasnya untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan.

Lebih lanjut Istiani (2017) mendefinisikan beban kerja Guru merupakan kegiatan pokok yang harus dilakukan guru karena menjadi peran dan tanggung jawabnya. Kegiatan pokok guru tersebut adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Yustinus (2016) mengemukakan beban kerja Guru merupakan seluruh tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan, meliputi: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Jadi, beban kerja Guru merupakan seluruh tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab guru, meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang

melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerjanya; yang harus diselesaikan atau dikerjakan dalam kurun waktu tertentu.

Wahyuni (2014) berpendapat bahwa beban kerja Guru atau beban mengajar guru berpengaruh pada hasilnya. Dengan demikian beban kerja guru perlu memiliki suatu ukuran ideal untuk mendapatkan hasil maksimal. Lebih lanjut Wahyuni mengatakan beban kerja yang menyimpang dari ukuran ideal tersebut akan menyebabkan timbulnya kelelahan fisik, stres, tidak konsentrasi, pemahaman materi kurang optimal, dan ketidakpuasan. Dengan demikian maka sangat penting untuk menentukan beban kerja yang mendekati ideal yang didukung dengan bimbingan, arahan, pelayanan dan bantuan dari kepala sekolah kepada guru-guru untuk mencapai hasil yang optimal. Ikhsan, Zakso dan Wahyudi (2013) mengemukakan terkait beban kerja guru, kepala sekolah dapat membagi beban kerja seadil-adilnya melalui musyawarah guru dan kepala sekolah dalam bentuk pembagian beban kerja.

Fadhil (2011) mengemukakan bahwa hasil belajar siswa sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi satu sama lain. Dalyono (dalam Fadhil, 2011) mengatakan bahwa salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi prestasi belajar siswa adalah faktor guru, meliputi kualitas mengajar guru, kedisiplinan dan metode mengajar guru. Artinya guru setelah menerima tugas dari kepala sekolah dalam bentuk beban kerja harus dapat melaksanakan secara disiplin dengan menggunakan metode mengajar yang tepat agar mendapat hasil yang maksimal. Hasil penelitian Fadhil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara variabel X Mutu mengajar guru dengan variabel Y Prestasi belajar siswa.

Regulasi yang mengatur beban kerja guru terdapat dalam UUGD pasal 35 ayat 2 yang berbunyi guru mengajar sekurang-kurangnya 24 JTM dan sebanyak-banyaknya 40 JTM dalam seminggu. Di sini penekanan beban kerja guru hanya pada pembelajaran di depan kelas, padahal beban kerja guru seharusnya mencakup semua tugas utama guru sebagai pendidik, sebagaimana tertera pada pasal 35 ayat 1 yang berbunyi: beban kerja guru mencakup kegiatan pokok guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran,

membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Atau menurut Kamdi (2014) mengemukakan beban kerja guru ini dalam enam jenis kegiatan kependidikan yang dilakukan guru yaitu: (i) merencanakan pembelajaran, (ii) melaksanakan pembelajaran (kegiatan tatap muka), (iii) melakukan penilaian, (iv) membimbing kegiatan siswa, (v) melakukan pekerjaan tambahan, dan (vi) melakukan pengembangan profesi kependidikan. Keenam kegiatan tersebut dilakukan guru pada waktu jam kerja sekolah dan di luar jam kerja sekolah. Jadi beban kerja guru sebenarnya tidak melulu mengajar di depan kelas. Menurut Sinaga (2016), tuntutan UU bahwa guru harus mengajar 24 JTM per minggu telah menimbulkan suatu situasi sangat fenomenal karena tidak semua guru berada pada kondisi yang ideal yang dengan mudah mendapatkan beban kerja 24 JTM dalam seminggu.

Pemenuhan beban mengajar 24 JTM per minggu kini menjadi target utama. Segala upaya ditempuh, walaupun harus mengajar ke sekolah lain. Kalau dulu guru *stress* karena diberikan beban yang banyak, kini agak terbalik banyak guru kesulitan memenuhi beban mengajar minimal 24 jam di sekolah Satminkalnya. Para guru paham bahwa pemenuhan 24 jam mengajar adalah perolehan 1 kali gaji pokok yang bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan. Pada akhirnya, tuntutan jam mengajar ini juga membelenggu guru untuk dapat menumpahkan kreativitas dan inovasinya dalam mengajar. Pembelajaran di kelas menjadi kering. Peserta didik sebagai konsumen yang wajib mendapat layanan maksimal menjadi sering terabaikan. Keprofesionalan guru yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan pun akhirnya semakin kabur dan tak bisa diukur. Sebab, kenyataannya keprofesionalan guru hanya diukur sebatas jumlah jam mengajar.

Menurut Sudarsono (2015) guru yang profesional diharuskan memiliki beberapa persyaratan minimal, antara lain harus memiliki keahlian dalam mendidik atau mengajar, mempunyai komitmen yang kuat pada pekerjaan yang sedang dilakukannya, bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya, mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, menguasai secara mendalam materi pekerjaan yang dilakukan, menjadi bagian dari masyarakat dalam lingkungan profesinya, dan selalu

mengembangkan diri secara terus menerus melalui organisasi profesi, seminar, internet dan lain sebagainya. Dengan demikian seorang guru dituntut untuk menguasai konsep-konsep keilmuan dan perekayasa yang dilandasi oleh nilai-nilai etika dan moral. Konsekuensinya seorang guru dalam pembelajarannya tidak lagi menggunakan komunikasi satu arah saja, melainkan komunikasi dua arah sehingga pembelajaran menjadi kondusif yang pada akhirnya kreativitas dan potensi peserta didik bisa tergali.

Mendikbud Muhadjir Effendy (dalam Fadhillah, 2017) mengatakan bahwa kebijakan tentang beban kerja guru ini menjadi persoalan besar sekolah di Indonesia. Mendikbud menjelaskan bahwa banyak guru tidak bisa memenuhi beban mengajar minimal tersebut. Akhirnya, tidak sedikit guru yang memilih mencari sekolah lain untuk memenuhi syarat 24 JTM. Menurut Mendikbud, kebijakan itu tidak bisa menjadikan guru bekerja sesuai fungsinya yang salah satunya mengajarkan karakter pada siswa. Sistem itu justru membuat guru hanya menganggap sekolah sebagai tempat transit, karena kegiatannya hanya datang, mengajar dan pergi.

Untuk itu perlu perumusan ulang mengenai beban kerja guru. Beban kerja guru harus mencakup semua unsur-unsur yang menjadi tugas pokok seorang guru yang menggambarkan bahwa guru profesional, bukan tugas mengajar di depan kelas saja. Program LHS diharapkan merupakan salah satu kebijakan yang dapat membantu tercapainya harapan tersebut.

Kebijakan Sertifikasi

Dalam UUGD No. 14/2005 disebutkan bahwa sertifikasi guru merupakan upaya peningkatan mutu guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan. Penerapan sertifikasi dan pemberian tunjangan guru diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Kartini & Kristiawan (2019) dalam kajiannya menemukan bahwa TPG berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Muamar, dkk (2017) menulis bahwa program sertifikasi guru adalah program yang berisi tentang proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Guru yang dinyatakan lulus uji

sertifikasi akan memperoleh sertifikat pendidik sebagai tenaga profesional sehingga diharapkan dapat meningkatkan martabat dan perannya sebagai agen pembelajaran. Hasnariah (2016) mengemukakan sertifikasi guru bertujuan untuk: (i) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, (ii) meningkatkan proses dan hasil belajar, (iii) meningkatkan kesejahteraan guru, serta (iv) meningkatkan martabat guru; dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional bermutu.

Yuliandri dan Tahrin (2017) mengemukakan bahwa pemenuhan hak guru untuk memperoleh penghasilan didasari atas pertimbangan prestasi dan pengakuan atas profesionalitasnya. Dengan demikian, penghasilan dimaksud merupakan hak yang diterima oleh guru dalam bentuk finansial sebagai imbalan melaksanakan tugas keprofesionalan yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan martabat guru sebagai pendidik profesional. Hasil kajian Yuliandri dan Tahrin menunjukkan bahwa TPG memberikan pengaruh positif pada peningkatan kompetensi guru.

Yustinus (2016) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam dua kelompok yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri karyawan dan dibawa sejak mulai bekerja, sedangkan faktor ekstrinsik adalah hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan antara lain beban kerja dan sistem imbalan/tunjangan. Yustinus menganalisis hubungan antara beban kerja dan sistem tunjangan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisisnya menunjukkan bahwa dengan memberikan tunjangan khusus kepada karyawan yang diberi beban kerja tertentu memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel beban kerja (X1) dan tunjangan khusus (X2) memiliki pengaruh kuat pada kepuasan kerja. Menurut Hardianto (2018) kepuasan kerja guru sangat penting untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang optimal. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan semakin bersemangat dalam bekerja. Hal ini tentu saja dapat meningkatkan kinerja guru. Pemberian penghargaan yang sesuai dengan harapan guru akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja pada dasarnya saling berkaitan dan dipengaruhi oleh penghargaan.

Hasnariah (2016) menulis bahwa TPG merupakan

salah satu bentuk peningkatan kesejahteraan guru yang berupa tunjangan profesi yang besarnya setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok bagi guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pusat atau Daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.

Sesuai Pasal 15 ayat (i) Peraturan Pemerintah 74 Tahun 2008 (PP 74/2008), tunjangan profesi diberikan kepada guru yang memenuhi persyaratan berikut: (i) memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik yang telah diberi satu registrasi guru oleh kementerian, (ii) memenuhi beban kerja sebagai guru, (iii) mengajar sebagai guru mata pelajaran dan/atau guru kelas pada satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan sertifikat pendidik yang dimilikinya, (iv) terdaftar pada kementerian sebagai guru tetap, (v) berusia paling tinggi 60 tahun, (vi) tidak terikat sebagai tenaga tetap pada instansi selain satuan pendidikan tempat bertugas. Dari sini terlihat bahwa salah satu persyaratan bagi seorang guru menerima tunjangan profesi adalah guru tersebut harus memiliki beban kerja tertentu, sebagaimana tertera dalam UUGD, pasal 35 ayat (2) yang mengatur tentang beban kerja guru yaitu sekurang-kurangnya 24 JTM per minggu.

Saroni dalam Yuliandri dan Tahrin (2017) mengatakan bahwa program sertifikasi guru yang bermuara pada pemberian TPG, diterapkan oleh pemerintah selain untuk meningkatkan kualitas kompetensi dan meningkatkan kesejahteraan hidup guru, juga mengakui bahwa profesi guru setara dengan profesi lainnya.

Penerapan Lima Hari Sekolah (LHS)

Indahri (2017) menulis bahwa Kemendikbud telah menerbitkan Permendikbud 23/2017 tentang hari sekolah. Inti dari Permendikbud ini adalah kegiatan pembelajaran di sekolah dilaksanakan selama lima hari dalam sepekan mulai tahun ajaran 2017/2018. Dasar disusunnya kebijakan LHS adalah adanya kebijakan pemerintah di bidang pendidikan yang tertuang dalam Nawacita dengan agenda strategisnya menata kembali kurikulum pendidikan nasional dengan mengedepankan pendidikan karakter. Selain itu, ada pula tuntutan global agar pendidikan di sekolah dapat menumbuhkan karakter siswa agar dapat berpikir kritis, kreatif, mampu

berkomunikasi, dan berkolaborasi, agar dapat bersaing di abad ke-21. Hal ini sejalan dengan empat kompetensi yang harus dimiliki siswa yang disebut 4C, yaitu *critical thinking and problem solving* (berpikir kritis dan menyelesaikan masalah), *creativity* (kreativitas), *communication skills* (kemampuan berkomunikasi), dan *ability to work collaboratively* (kemampuan untuk bekerja sama).

Indahri dan juga Anggiet (2017) mengemukakan bahwa ada lima alasan/tujuan menerapkan kebijakan LHS yaitu: (i) agar sekolah mempunyai waktu lebih untuk meningkatkan religiusitas, (ii) meningkatkan nasionalisme, (iii) menumbuhkembangkan sikap gotong royong bersama masyarakat khususnya di akhir pekan, (iv) meningkatkan integritas diri, (v) biar mandiri. LHS bertujuan untuk memperkuat pendidikan karakter melalui kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler. Ada beragam aktivitas belajar yang dilakukan dengan bimbingan dan pembinaan guru. Aktivitas tersebut dilakukan dengan tetap mengacu pada lima nilai prioritas pendidikan karakter, yaitu religius, nasionalis, gotong royong, mandiri, dan integritas.

Kegiatan intrakurikuler merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk pemenuhan kurikulum, yaitu belajar sesuai mata pelajaran yang tercantum dalam kurikulum masing-masing jenjang pendidikan. Menurut Lestari dan Sukanti (2016), kegiatan intrakurikuler merupakan kegiatan utama sekolah. Sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode, dan teknik-teknik pembelajaran dan pengajaran yang efektif, sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru, dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia di sekolah.

Kegiatan kokurikuler merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk penguatan atau pendalaman kompetensi dasar atau indikator pada mata pelajaran/bidang sesuai dengan kurikulum. Anggraini (2018) menyampaikan bahwa kegiatan kokurikuler merupakan kegiatan yang dilaksanakan di luar jam pelajaran. Kegiatan ini dimaksudkan untuk lebih memperdalam dan menghayati materi pelajaran yang telah dipelajari dalam kegiatan intrakurikuler.

Kegiatan ekstrakurikuler merupakan kegiatan di bawah bimbingan dan pengawasan sekolah yang bertujuan untuk mengembangkan potensi, bakat, minat, kemampuan, kepribadian, kerja

sama, dan kemandirian siswa secara optimal. Fadhlyda, Erlamsyah dan Daharnis (2014) mengutarakan bahwa kegiatan ekstrakurikuler merupakan wahana pembinaan siswa yang dapat dikembangkan sehingga siswa tersebut memiliki jati diri dan moral yang jelas. Oleh karena itu sekolah harus dapat mengelola dan melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler dengan baik secara efektif dan efisien.

Keberlanjutan Kebijakan LHS

Kemendikbud menerbitkan Permendikbud No. 23/2017 agar sekolah-sekolah memiliki landasan hukum untuk melaksanakan kebijakan LHS. Hanya saja karena kurangnya sosialisasi maka kebijakan LHS dianggap menimbulkan kegaduhan/polemik di dalam masyarakat (Indahri, 2017). Permendikbud ini akhirnya gugur dengan sendirinya sebagai dasar hukum pelaksanaan kebijakan LHS setelah terbitnya Peraturan Presiden (Perpres) 87/2017 tentang Penguatan Pendidikan Karakter (PPK), di mana dikatakan pada Pasal 17 bahwa pada saat Perpres ini mulai berlaku, peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang hari sekolah dan pendidikan karakter yang bertentangan dengan Perpres ini dinyatakan tidak berlaku.

Meskipun Permendikbud No. 23/2017 sudah tidak berlaku lagi, namun dalam Perpres No. 87/2017 dikatakan bahwa penyelenggaraan program PPK di sekolah terus dapat dilanjutkan pelaksanaannya tergantung kesiapan sekolah dan boleh dilakukan melalui program LHS atau enam hari sekolah dalam seminggu. Dasar hukum penyelenggaraan PPK tertera pada Pasal 6 ayat (1) yang berbunyi: penyelenggaraan PPK pada satuan pendidikan jalur pendidikan formal dilakukan secara terintegrasi dalam kegiatan: (i) intrakurikuler; (ii) kokurikuler; dan (iii) ekstrakurikuler.

Dengan demikian, faktanya memang banyak sekolah menyelenggarakan LHS. Khusus untuk SMP berdasarkan SK Direktur Pembinaan Sekolah Menengah Pertama (PSMP) telah ditetapkan sebanyak 271 SMP di seluruh Indonesia yang menjadi sekolah percontohan melaksanakan program PPK tahun 2016. Sekolah-sekolah ini ditetapkan menyelenggarakan PPK dengan pola LHS.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan studi kasus dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini diawali dengan melakukan pengumpulan dan analisis data sekunder, terkait dengan (i) Jumlah guru yang mengajar pada lebih dari satu sekolah dari Ditjen GTK, dan (ii) Data SMP percontohan kebijakan LHS atau yang menyelenggarakan PPK dari Dit. PSMP. Hasil analisis data sekunder—menjadi dasar untuk mengumpulkan data primer berupa verifikasi di lokasi kajian melalui kegiatan: (i) diskusi kelompok terpusat (DKT) dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah urusan kurikulum, dan (ii) penyebaran angket kepada guru.

Lokasi Penelitian dan Cara Penentuannya

Tulisan ini merupakan bagian dari studi yang lebih luas yang dilaksanakan tahun 2017. Tulisan memusatkan perhatian di Kota Depok sebagai studi kasus dengan alasan memiliki 6 sekolah percontohan PPK dan termasuk *best practice* dalam pelaksanaan LHS.

Sampel Sekolah dan Responden

Sebagaimana studi aslinya, sekolah yang dipilih jadi sampel adalah seluruh sekolah (tingkat Sekolah Menengah Pertama SMP) yang ditetapkan sebagai sekolah percontohan program PPK dengan pola LHS. Setelah itu dilanjutkan dengan penentuan responden, terdiri dari: kepala sekolah, wakil kepala sekolah urusan kurikulum dan juga guru mata pelajaran K-13 (tidak termasuk guru bimbingan dan penyuluhan/BP). Jumlah responden di Kota Depok untuk pelaksanaan DKT terdiri atas enam kepala sekolah, enam wakil kepala sekolah urusan kurikulum. Kuesioner diberikan kepada seluruh guru di sekolah sampel. Berikut ini daftar sekolah sampel dalam studi kasus di Kota Depok: (i) SMP Islam Dian Didaktika, (ii) SMP IT Nurul Fikri, (iii) SMP IT Ummul Quro, (iv) SMP Putra Bangsa, (v) SMPN 18 Depok, (vi) SMPS Islam Alhamidiyah.

Data yang Dikumpulkan

Data yang dikumpulkan dari responden adalah: (i) rerata JTM guru (beban kerja guru), (ii) strategi sekolah dalam memenuhi beban kerja guru, (iii) masalah yang dihadapi dalam memenuhi kekurangan beban kerja, (iv) konsekuensi pemenuhan beban kerja guru, (v) gambaran pemenuhan program LHS dalam pemenuhan beban kerja, dan (vi) persepsi guru tentang kegiatan-kegiatan guru yang perlu diakui dan dikonversi dalam sejumlah JTM tertentu berikut alasannya.

Teknik Analisis Data

Data kuantitatif yang berhasil dikumpulkan diolah dan dianalisis secara deskriptif menggunakan tabel frekuensi dan grafik. Data kuantitatif diperkaya dengan data kualitatif yang diperoleh dari hasil wawancara, DKT, dan literatur yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jumlah guru yang mengisi kuesioner di Kota Depok sebanyak 34 orang. Seluruh guru yang mengisi kuesioner sudah memiliki kualifikasi pendidikan sarjana. Guru tersebut sudah memiliki pengalaman mengajar 17 tahun. Responden terdiri atas 35,3 persen guru PNS dan sisanya 64,7 persen guru non PNS. Dari seluruh responden sebanyak 79,4 persen (27 guru) sudah memiliki sertifikat pendidik, sisanya 22,6 persen belum memiliki sertifikat pendidik. Dari 27 guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik sebanyak 21 guru (77,8 persen) memenuhi persyaratan beban kerja minimal 24 JTM dan menerima TPG, sisanya 22,2 persen tidak menerima TPG karena mata pelajaran yang diampu tidak linear dengan sertifikat pendidiknya dan beban kerja guru yang belum mencukupi 24 jam/minggu. Dari 21 guru yang menerima TPG, sebanyak 12 guru (57,1 persen) JTM minimalnya terpenuhi di sekolah Satminkalnya sedangkan 9 guru (42,9 persen) JTM minimalnya tidak terpenuhi di sekolah Satminkal. Dari 9 guru yang tidak terpenuhi JTM minimalnya di sekolah Satminkal, sebanyak 7 guru (77,8 persen) memenuhinya dengan mengajar di sekolah lain, sedangkan sisanya 2,2 persen memenuhi dengan mengerjakan tugas tambahan.

Beban Kerja Guru

Masalah yang dihadapi guru-guru dalam perhitungan beban kerja guru adalah perhitungan yang hanya membatasi terhadap pelaksanaan pembelajaran (mengajar di depan kelas) dan melakukan tugas tambahan, sebaliknya mengabaikan tugas lainnya berupa perencanaan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan membimbing dan melatih peserta didik. Hal ini mengakibatkan banyak guru kesulitan untuk memenuhi tuntutan beban kerja minimal 24 JTM.

Isu Standar Pelayanan Minimal (SPM) bidang pendidikan, dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) 15/2005 tentang SPM pendidikan dasar di kabupaten/kota, dalam pasal 2 ayat (2) poin b. butir 5 dikatakan bahwa salah satu bentuk pelayanan minimal di tingkat satuan pendidikan adalah "setiap guru tetap bekerja 37,5 jam per minggu, termasuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan. Isu ini sejalan dengan kebijakan LHS, karena dengan LHS guru dapat bekerja 37,5 jam per minggu sebagaimana layaknya jam kerja ASN. Dengan LHS guru dapat mengerjakan seluruh tugasnya, tapi belum menjadi alternatif pemenuhan beban kerja sesuai UU bagi guru agar dapat menerima TPG.

Selanjutnya UUGD, pasal 35 ayat (2) mengatur tentang beban kerja guru, yaitu sekurang-kurangnya 24 JTM dan sebanyak-banyaknya 40 JTM dalam satu minggu. PP 74/2008 tentang Guru, pasal 52 ayat (1) mempertegas bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu (i) merencanakan pembelajaran, (ii) melaksanakan pembelajaran, (iii) menilai hasil pembelajaran, (iv) membimbing dan melatih peserta didik, dan (v) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Selanjutnya pasal 52 ayat (2) menegaskan bahwa istilah tatap muka berlaku untuk pelaksanaan beban kerja guru yang terkait dengan pelaksanaan pembelajaran. Beban kerja guru melaksanakan pembelajaran paling sedikit 24 JTM dan paling banyak 40 JTM dalam satu minggu tersebut merupakan bagian jam kerja pegawai yang secara keseluruhan paling sedikit 37,5 jam kerja dalam satu minggu.

Namun data memperlihatkan (Tabel 1), masih

terdapat banyak guru yang kekurangan beban kerja minimalnya dan mereka memenuhinya dengan mengajar di sekolah lain. Dari Tabel 1 tercatat sebanyak 44.438 guru PNS dari tingkat TK/PAUD hingga SMA/SMK, yang kekurangan JTM di sekolah Satminkal dan mereka memenuhi kekurangan beban kerja tersebut dengan mengajar di sekolah lain. Sesuai fokus studi yaitu khusus guru SMP, maka tercatat sebanyak 25.820 guru yang harus mengajar pada lebih dari satu sekolah karena mereka kekurangan beban kerja di sekolah Satminkal. Ketika dibandingkan dengan jumlah guru PNS SMP di Indonesia yaitu sebanyak 307.829 (Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan, 2016) maka persentase guru SMP PNS yang mengajar di lebih dari satu sekolah adalah 8,4 persen. Dalam tabel berikut disajikan jumlah guru yang mengajar pada >1 sekolah di Kota Depok dan juga rerata JTM/minggu di sekolah Satminkal dan di sekolah lainnya.

Tabel 2. Jumlah Guru yang Mengajar pada >1 Sekolah dan Rerata JTM/minggu

| Lokasi sampel | Jumlah guru | JTM/minggu | | |
|---------------|-------------|-------------------|--------------|-------|
| | | Sekolah Satminkal | Sekolah lain | Total |
| Kota Depok | 29 | 13,1 | 17,6 | 29,3 |
| Nasional | 25.820 | 14,6 | 12,3 | 26,9 |

Sumber: Ditjen GTK 2016 (Hasil olahan)

Berdasarkan Tabel 2, rerata JTM/minggu di sekolah Satminkal dari guru yang mengajar pada >1 sekolah di Kota Depok yaitu 13,1 JTM/minggu. Rerata JTM/minggu ini lebih rendah dari tuntutan beban kerja minimal sehingga guru-guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik tidak akan dapat menerima TPG. Di Kota Depok, jumlah guru yang mengajar pada >1 sekolah adalah sebanyak 29 orang. Jika guru-guru tersebut sudah disertifikasi maka mereka akan kehilangan peluang mendapat TPG, kecuali mereka mendapat tugas tambahan dari kepala sekolah yang diakui setara dengan sejumlah JTM tertentu oleh pemerintah seperti menjadi kepala laboratorium atau kepala perpustakaan sebagaimana disebutkan dalam PP 74/2008 tentang Guru. Selain dengan cara memberikan tugas tambahan kepada guru, cara lain yang

ditempuh adalah mengajar di sekolah lain asalkan JTM di sekolah Satminkalnya minimal 6 JTM, sebagaimana tuntutan Permendiknas 35/2010 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya.

Kenyataan masih ada guru yang kekurangan beban kerja. Oleh karena rerata JTM guru di sekolah Satminkal adalah 14,6 JTM, maka rerata kekurangan beban kerja guru untuk mencapai beban kerja minimal adalah sebesar 9,4 JTM. Sesungguhnya kekurangan JTM ini dapat dipenuhi guru dengan mengerjakan tugas tambahan, namun karena jumlah tugas tambahan terbatas maka solusi yang ditempuh adalah dengan mengajar di sekolah lain. Namun cara kedua ini banyak menuai kritikan. Jika sekolahnya dekat mungkin tidak terlalu bermasalah, sebaliknya jika lokasi sekolah itu berjauhan. Studi tentang pemenuhan beban kerja guru (Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan (Puslitjakdikbud), 2016) menemukan bahwa terdapat permasalahan-permasalahan berikut ketika guru harus mengajar pada >1 sekolah: (i) harus bersaing dengan guru lainnya, (ii) harus mengeluarkan biaya ekstra baik tenaga maupun dana untuk mencapai sekolah lain, (iii) resiko terjadi kecelakaan cukup tinggi karena guru harus melakukan perjalanan jauh, (iv) berpotensi menyebabkan kelelahan, (v) guru kehilangan waktu untuk mempersiapkan pembelajaran keesokan hari, (vi) waktu guru untuk mengurus keluarganya juga berkurang, (vii) guru tidak memiliki waktu untuk mengembangkan diri dan sebagainya.

Strategi Sekolah Dalam Memenuhi Kekurangan Beban Kerja Guru

Kinerja guru sebagai ASN diatur dalam (i) Permenpan RB 16/2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, (ii) Peraturan Bersama Mendiknas dan Kepala BKN No. 03/V/PB/2010 dan No. 14/2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, (iii) Permendiknas No. 35/2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, dan (iv) Buku pedoman Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) (Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, 2012).

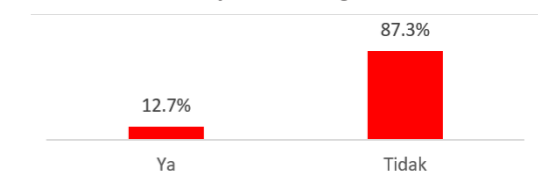
Kota Depok tidak membuat regulasi khusus atau menetapkan strategi tertentu untuk membantu guru dalam memenuhi beban kerja minimalnya.

Sekolah juga sama. Kalaupun sekolah membuat suatu regulasi tertentu terkait pemenuhan beban kerja minimal, itu hanyalah semacam peraturan tata tertib sekolah yang hanya berlaku di internal sekolah saja. Faktanya adalah bahwa sekolah selalu berusaha mengikuti ketentuan/regulasi yang ditetapkan Pusat.

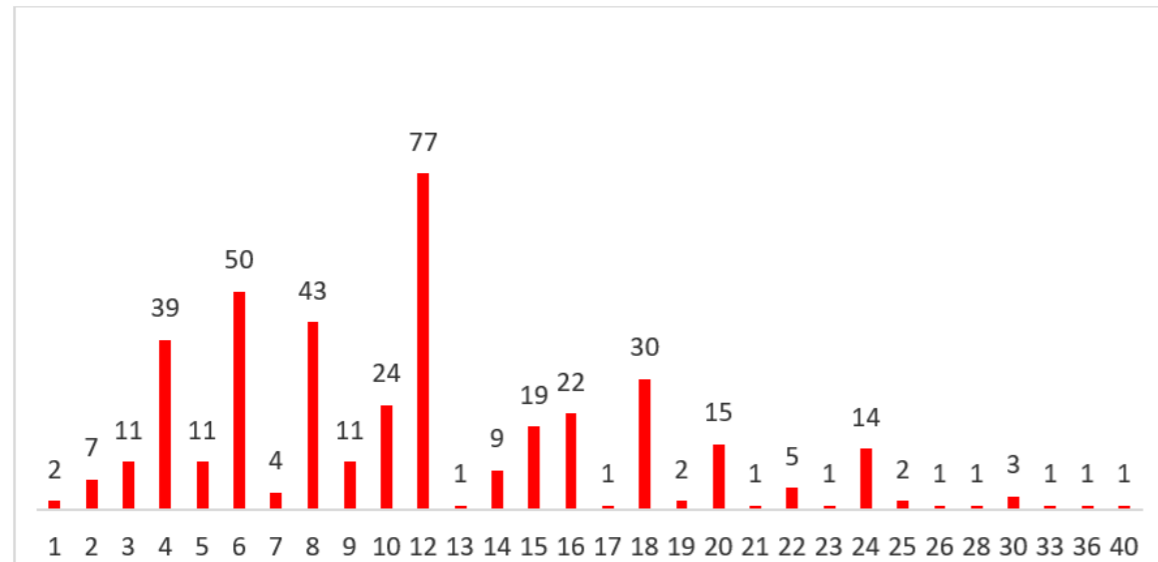
Di tingkat sekolah umumnya kepala sekolah sudah memiliki sertifikat pendidik dan menerima TPG karena sebagai kepala sekolah tidak diwajibkan untuk mengajar, sebagaimana diatur dalam PP 19/2017 tentang Perubahan atas PP 74/2008 tentang Guru pasal 54 ayat (1) yang mengatakan bahwa beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.

Selanjutnya strategi pemenuhan beban kerja guru oleh kepala sekolah adalah sebagai berikut. Kepala sekolah memberi prioritas kepada guru yang sudah mendapat sertifikat pendidik agar mengajar 24 JTM/minggu sehingga membuka kesempatan mendapat TPG. Jika JTM yang tersedia terbatas, maka guru-guru yang sudah bersertifikat pendidik namun JTM-nya tidak mencapai 24 JTM; kepada guru-guru seperti ini diberi prioritas mendapat tugas tambahan yang dapat diekuivalensi dengan JTM tertentu agar terpenuhi beban kerja minimal. Jika upaya maksimal sudah dilakukan namun tetap saja ada guru yang tidak memenuhi beban kerja minimalnya, maka guru ditugaskan untuk mengajar di sekolah lain.

Kebijakan tentang pemenuhan beban kerja dengan menugaskan guru mengajar di sekolah lain sudah sejak lama dilakukan. Pelaksanaan kebijakan ini ditemukan dalam studi di Puslitjakdikbud sebelumnya yaitu studi tentang Sertifikasi Guru tahun 2013. Dalam studi tersebut ditemukan bahwa sebagian besar guru memenuhi beban kerjanya dengan mengajar di dua sekolah. Jumlah guru yang mengajar di dua sekolah dan rerata JTM di sekolah kedua dalam studi tersebut disajikan sebagai berikut.



Gambar 1. Persentase guru mengajar di >1 sekolah (N=3.212) (Puslitjakdikbud, 2013)



Gambar 2. Jumlah Jam Mengajar Guru Di Sekolah Lain (Puslitjakdikbud, 2013)

Dari gambar 2 dikalkulasi rerata JTM, median, modus, JTM minimal dan maksimal di sekolah lain. Hasilnya: N = 409 (12,7%), rerata JTM = 11.39, median = 12, modus = 12, Standar deviasi 6,36, JTM minimal 1, dan JTM maximal 40. Jadi terdapat 12,7 persen guru mengajar di dua sekolah, dengan rerata JTM-nya di sekolah kedua adalah 11,39. Jadi sudah sejak lama ada banyak guru yang mengajar di dua sekolah. Oleh karena penarikan sampel studi tersebut adalah secara random, maka hasil studi tersebut dapat digeneralisasi sehingga dapat dikatakan bahwa secara nasional terdapat sekitar 12,7 persen guru mengajar pada lebih dari satu sekolah. Dari gambar 2 terlihat banyak guru yang mengajar lebih dari 24 JTM di sekolah lain; hal ini menunjukkan bahwa banyak guru yang beban kerjanya melebihi beban kerja minimal yang dipersyaratkan. Namun demikian guru-guru yang JTM-nya di atas 24 JTM di sekolah kedua umumnya adalah guru-guru non PNS. Guru non PNS memang banyak yang mengajar dengan beban kerja yang tinggi karena umumnya gaji mereka rendah dan mereka dibayar berdasarkan jumlah JTM yang mereka ajarkan. Jadi berbeda dengan guru PNS yang umumnya mengajar di sekolah lain karena ingin memenuhi tuntutan beban kerja minimal untuk mendapat TPG, guru non PNS mengajar di sekolah lain karena ingin meningkatkan penghasilannya.

Mengajar melebihi beban kerja minimal pasti melelahkan, apalagi harus mengajar di dua

sekolah yang mungkin letaknya berjauhan sudah pasti sangat melelahkan, sehingga guru tidak akan maksimal dalam mentransfer ilmunya kepada peserta didik. Menyadari hal ini maka terdapat sekolah swasta di Kota Depok yang membuat aturan yang melarang gurunya mengajar di sekolah lain dengan tujuan supaya guru tetap berkonsentrasi mengajar di satu sekolah saja.

Supaya guru tetap berkonsentrasi mengajar di satu sekolah saja maka sekolah menetapkan dan mengkonversi semua kegiatan yang dilakukan di sekolah dalam sejumlah JTM tertentu. Berikut ini disajikan sebuah praktek baik di sekolah swasta yang mengkuivalensi setiap kegiatan yang dilakukan guru di sekolah. Sekolah mengupayakan agar setiap guru dapat bekerja sebagai layaknya seorang ASN yang dipersyaratkan bekerja 37,5 jam per minggu. Dengan demikian, setiap guru diupayakan bekerja dengan beban kerja yang kurang lebih sama atau diatur sedemikian sehingga guru tidak lagi memiliki waktu lebih untuk mencari tambahan JTM di luar. Bahkan sekolah/yayasan melarang gurunya untuk tidak boleh mengajar pada lebih dari satu sekolah dengan sanksinya guru akan diberhentikan kontrak kerjanya. Berikut disajikan beban kerja setiap guru di sebuah sekolah swasta milik yayasan yang membagi beban kerja berimbang antara satu guru dengan yang lain untuk semua kegiatan di sekolah.

Tabel 3. Beban Kerja Guru dan Konversi Kegiatan dalam JTM di Sebuah Sekolah Swasta

| No | Nama*) | Konversi | | | | | | | Total Beban Kerja | Minus | | |
|----|--------|----------|-------|-------|------|-----|----|---------------------|-------------------|-------|------------|------|
| | | Mengajar | Walas | Piket | Staf | BPI | PJ | remedial/pen-gayaan | | | inspi-rasi | Adm |
| 1 | BHP | 24 | 4 | | 4 | 2 | | 2 | | 4 | 40 | 2.5 |
| 2 | LF | 22 | 4 | 1 | | 2 | 2 | 2 | | 4 | 37 | -0.5 |
| 3 | DY | 25 | 4 | | 4 | 2 | | 2 | | 4 | 41 | 3.5 |
| 4 | IP | 23 | 4 | 2 | | 2 | | 2 | | 4 | 37 | -0.5 |
| 5 | INSR | 21 | 4 | 2 | | 2 | | 2 | 2 | 4 | 37 | -0.5 |
| 6 | EW | 21 | 4 | 2 | | 2 | | 2 | 2 | 4 | 37 | -0.5 |
| 7 | A | 20 | | 7 | | 2 | 2 | 2 | | 4 | 37 | -0.5 |
| 8 | HR | 25 | | 2 | | 2 | 2 | 2 | | 4 | 37 | -0.5 |
| 9 | SK | 25 | 4 | | | 2 | 2 | 2 | | 4 | 39 | 1.5 |
| 10 | YH | 20 | 4 | 1 | 4 | 2 | | 2 | | 4 | 37 | -0.5 |
| 11 | FAC | 20 | 4 | 5 | | 2 | | 2 | | 4 | 37 | -0.5 |
| 12 | WW | 20 | | 5 | 4 | 2 | | 2 | | 4 | 37 | -0.5 |
| 13 | YK | 20 | | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | | 4 | 37 | -0.5 |
| 14 | IN | 20 | 4 | 1 | 4 | 2 | | 2 | | 4 | 37 | -0.5 |
| 15 | K | 18 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | | 4 | 37 | -0.5 |
| 16 | MA | 20 | 4 | 3 | | 2 | 2 | 2 | | 4 | 37 | -0.5 |
| 17 | MK | 18 | | 7 | | 2 | 4 | 2 | | 4 | 37 | -0.5 |
| 18 | In | 18 | 4 | 3 | 4 | 2 | | 2 | | 4 | 37 | -0.5 |
| 19 | Ir | 25 | | 4 | | 2 | | 2 | | 4 | 37 | -0.5 |
| 20 | AS | 20 | | 5 | 4 | 2 | | 2 | | 4 | 37 | -0.5 |
| 21 | Rb | 24 | 4 | 3 | | 2 | | 2 | | 4 | 39 | 1.5 |
| 22 | Rs | 20 | | 7 | | 2 | 2 | 2 | | 4 | 37 | -0.5 |
| 23 | T | 24 | | 5 | | 2 | | 2 | | 4 | 37 | -0.5 |

Keterangan:

*) Untuk menjaga *privacy*, nama guru disingkat dengan inisialnya saja

BPI = Bina Pribadi Islam semacam pendidikan akhlak/budi pekerti; umumnya diekuivalensikan setara 2 JTM/minggu

PJ = penanggung jawab kegiatan, contoh: ekstrakurikuler, perpustakaan, laboratorium, palang merah remaja (PMR), pasukan pengibar bendera (Paskib), pramuka, literasi, minat bakat siswa, pembina osis dan sebagainya; penanggung jawab kegiatan ini umumnya diekuivalensikan setara dengan 2 JTM/minggu.

Staf = Staf/anggota tim pengembang misalnya (i) Kurikulum meliputi penilaian, KBM, SDM dan sebagainya, dan (ii) Kesiswaan meliputi minat bakat siswa, ekstrakurikuler dan sebagainya; kegiatan ini umumnya diekuivalensi setara 4 JTM per minggu

Dalam paragraf di atas disajikan bagaimana sebuah sekolah swasta mengupayakan agar guru-gurunya tidak perlu mencari tambahan JTM di luar sekolah untuk meningkatkan penghasilannya namun tetap berkonsentrasi dan fokus mengajar dan berbakti di satu sekolah saja agar dapat meningkatkan mutu sekolah. Dengan cara ini guru jadinya bekerja sekitar 37,5 JTM per minggu yang dapat disetarakan dengan beban kerja seorang ASN. Sayangnya kegiatan sekolah yang dapat diekuivalensi ini hanya berlaku di tingkat sekolah/yayasan saja, tidak diakui di tingkat nasional sehingga di sekolah-sekolah tertentu masih banyak guru baik di negeri maupun swasta memenuhi beban kerja minimalnya

atau meningkatkan penghasilannya dengan mengajar pada >1 sekolah. Kasus di Depok ini menjadi praktek baik yang dapat menjadi model pelaksanaan LHS sebagai alternatif pemenuhan beban kerja guru.

Selanjutnya di sekolah tertentu khususnya di sekolah swasta milik yayasan sudah ada banyak sekolah yang ditunjuk pemerintah menjadi sekolah percontohan pelaksana PPK yang dikemas pelaksanaannya dalam program LHS. Caranya sekolah membuat jadwal sekolah dalam 5 hari per minggu dari Senin-Jumat sedangkan Sabtu dan Minggu libur. Program sekolah ini sejalan dengan kebijakan LHS bahwa guru dapat memenuhi beban kerjanya melalui LHS dengan mengerjakan PPK. Meskipun kebijakan LHS telah menimbulkan polemik sehingga Pemerintah menerbitkan Perpres 87/2017 yang membatalkan pelaksanaannya namun sekolah swasta tertentu tetap menyelenggarakan LHS; pertama karena manfaat dari LHS yang dirasakan sekolah dan kedua karena dalam Perpres 87/2017 dikatakan bahwa penyelenggaraan PPK boleh melalui lima atau enam hari sekolah.

Kebijakan LHS ini diyakini memperkuat pendidikan keluarga sebagaimana disampaikan oleh Direktur Pembinaan Pendidikan Keluarga Kemendikbud, dengan LHS para orangtua dan anak memiliki banyak waktu luang berinteraksi, khususnya pada Sabtu dan Minggu (Yunita, 2017). Dikatakannya bahwa libur Sabtu sangat tepat buat keluarga karena punya waktu yang cukup untuk berkumpul. Manfaatnya adalah terjadi interaksi komunikasi yang baik antara orangtua dan anak sehingga keluarga dapat mengembangkan karakter anak sebagai pilar utama untuk menentukan kesuksesan anak di luar jam sekolah. Untuk itu orangtua memang memiliki waktu yang memadai untuk memperhatikan pendidikan karakter anaknya. Dengan begitu orangtua dapat menjalin komunikasi dengan anaknya untuk tujuan membentuk karakter anak. Selain itu, kebijakan LHS dinilai baik untuk meningkatkan mutu pendidikan. Guru akan memiliki banyak waktu untuk menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Selama ini RPP masih suka di-copy paste saja oleh guru sehingga bilamana guru mempunyai waktu dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

Sekolah-sekolah yang menjadi percontohan merasakan manfaat dari LHS. Guru-guru

mempunyai waktu cukup untuk menyusun RPP dan menyelesaikan tugas-tugasnya seperti mengoreksi ulangan anak di sekolah tanpa guru harus membawa tugas-tugas sekolah untuk dikerjakan di rumah, sehingga di rumah guru dapat menggunakan seluruh waktunya untuk mengurus keluarganya. Jadi LHS sesungguhnya menjadi salah satu alternatif yang tepat bagi guru untuk memenuhi beban kerja minimalnya untuk mendapat TPG. Dengan LHS guru tidak perlu lagi mencari tambahan JTM di luar sekolah untuk memenuhi JTM minimalnya.

Dalam studi lainnya (Sinaga, 2016) ditemukan bahwa banyak guru kesulitan untuk mengajar di dua sekolah sehingga mereka terpaksa memenuhi beban kerjanya dengan cara mengajar mata pelajaran lainnya yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akademisnya, sehingga menghadapi risiko kehilangan haknya untuk menerima TPG. Dengan demikian memang perlu dicarikan solusi yang tepat yang tidak bertentangan dengan regulasi agar guru tetap dapat menjaga peluangnya menerima TPG.

Pada Tabel 3 diutarakan bagaimana upaya sekolah swasta melaksanakan LHS. Guru-guru yang kekurangan JTM dapat memenuhi beban kerja minimalnya dengan mengerjakan berbagai kegiatan sekolah yang mana kegiatan-kegiatan tersebut disetarakan dengan sejumlah JTM tertentu. Oleh karena kegiatan yang diakui setara dengan JTM tertentu tersebut hanya diakui di tingkat internal sekolah saja, maka dalam kajian ini guru-guru yang menjadi responden dimintakan pendapatnya mengenai bagaimana sebaiknya pembobotan kegiatan sekolah dalam JTM yang lebih rasional yang dapat diterima di tingkat nasional. Tentunya pendapat guru ini perlu dipertimbangkan dengan pendapat pakar pendidikan atau dibandingkan dengan ekuivalensi JTM yang pernah ditetapkan dalam regulasi yang pernah ada sehingga dapat ditetapkan JTM ekuivalensi yang paling tepat yang diterima oleh berbagai kalangan. Berikut disajikan pendapat guru tentang JTM ekuivalensi untuk berbagai kegiatan sekolah baik yang dapat dilakukan guru di tingkat internal maupun external sekolah.

Tabel 4. JTM Ekuivalensi Kegiatan Sekolah Berdasarkan Persepsi Guru

| No | Kegiatan sekolah | n | JTM ekuivalensi | | | |
|-----------------------------|--|-----|-----------------|-----|--------|---------|
| | | | Min | Max | rerata | St. dev |
| A Internal Sekolah: | | | | | | |
| 1 | Wali kelas | 233 | 1 | 33 | 4,9 | 4,7 |
| 2 | Guru piket | 164 | 1 | 12 | 3,3 | 2,2 |
| 3 | Pembina OSIS | 142 | 1 | 12 | 4,0 | 2,5 |
| 4 | Bendahara sekolah (OSIS) | 92 | 1 | 24 | 6,5 | 5,0 |
| 5 | Operator TIK | 106 | 1 | 40 | 6,0 | 5,8 |
| 6 | Pengasuh asrama | 37 | 1 | 24 | 6,0 | 5,4 |
| 7 | Pembina ekstrakurikuler | 149 | 1 | 12 | 3,1 | 2,1 |
| 8 | Pembimbing kegiatan kokurikuler | 102 | 1 | 12 | 3,1 | 2,0 |
| B Eksternal Sekolah: | | | | | | |
| 1 | Koordinator/ketua Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) | 57 | 2 | 12 | 4,0 | 2,0 |
| 2 | Tim penilai penilaian kinerja guru | 67 | 1 | 12 | 3,8 | 2,4 |
| 3 | Guru bina SMP Terbuka | 54 | 2 | 12 | 4,5 | 3,1 |
| 4 | Guru pamong SMP Terbuka | 58 | 1 | 12 | 4,8 | 3,0 |
| 5 | Tutor program Paket B | 41 | 2 | 12 | 4,7 | 2,9 |
| 6 | Tutor keaksaraan dasar/fungsional | 40 | 2 | 12 | 4,4 | 3,0 |
| 7 | Pengurus inti (pembina, ketua, sekretaris, dan bendahara) MGMP | 68 | 1 | 12 | 4,1 | 2,1 |
| 8 | Narasumber/guru inti/instruktur/ pengampu/mentor MGMP | 66 | 1 | 12 | 5,1 | 2,9 |
| 9 | Tim pengembang kurikulum pada MGMP | 61 | 1 | 12 | 5,2 | 3,2 |
| 10 | Pengelola Taman Bacaan Masyarakat (TBM) | 52 | 2 | 12 | 4,8 | 2,9 |
| 11 | Pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) | 51 | 1 | 12 | 5,0 | 2,9 |

Dari tabel di atas terlihat ada kecenderungan bahwa guru-guru menginginkan seluruh kegiatan sekolah diekuivalensikan setara dengan JTM tertentu, hanya saja oleh karena kaitannya dengan kepentingan guru sehingga guru cenderung memberikan bobot yang tinggi. Dengan demikian maka persepsi guru ini tidak serta merta diadopsi namun perlu pendapat pihak lain yang kompeten agar JTM ekuivalensi yang ditetapkan untuk berbagai kegiatan sekolah dapat diterima berbagai kalangan. Sebagai contoh adalah tugas sebagai wali kelas. Dalam Permendikbud 4/2015 tugas wali kelas ditetapkan sebagai tugas tambahan dengan bobot ekuivalensi 2 JTM per minggu, berbeda dengan pendapat guru dalam penelitian ini bahwa tugas wali kelas dinilai guru setara 4,9 JTM per minggu. Untuk itu memang perlu

dipertimbangkan dengan pendapat lainnya, sebelum ditetapkan menjadi tugas tambahan.

Jadi, sekolah-sekolah bervariasi dalam mengambil kebijakan pemenuhan beban kerja guru. Kebijakan yang dibuat umumnya disesuaikan dengan regulasi yang dibuat Pusat. Kepala sekolah umumnya mengutamakan pemenuhan beban kerja 24 JTM per minggu bagi guru-guru yang sudah memperoleh sertifikat pendidik. Dengan demikian, andaikata ada guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik, namun JTM tidak cukup tersedia di sekolah, maka mereka diprioritaskan mendapat tugas-tugas tambahan yang dapat diekuivalensikan dengan JTM tertentu. Andaikata tugas tambahan pun tidak mencukupi maka guru diberikan tugas untuk mengajar di sekolah lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Masalah yang masih dihadapi guru adalah perhitungan beban kerja guru yang hanya memperhitungkan dua dari lima tugas guru dalam rangka menetapkan beban kerja guru minimal yang harus dipenuhi untuk mendapat TPG. Dengan demikian banyak guru terkendala dalam pemenuhan beban kerja minimal 24 JTM per minggu. Tugas guru yang diperhitungkan hanyalah melaksanakan pembelajaran dan melaksanakan tugas tambahan. Oleh karena ketersediaan jumlah tugas tambahan terbatas, maka guru terpaksa mengajar di sekolah lain untuk memenuhi tuntutan beban kerja minimal tersebut.

Strategi sekolah dalam memenuhi beban kerja guru adalah dengan mengutamakan menugaskan guru yang sudah mendapat sertifikat pendidik agar dapat memenuhi beban kerja minimalnya untuk mendapat TPG. Guru yang sudah bersertifikat pendidik diutamakan untuk mengajar minimal 24 JTM di sekolah Satminkal. Jika JTM-nya masih kurang maka guru akan diberi tugas tambahan yang diekuivalensi dengan JTM agar dapat terpenuhi beban kerja minimalnya. Jika memang sudah tidak ada pilihan lain barulah guru ditugaskan mengajar di sekolah lain, meski kadang berisiko bagi guru. Di sekolah swasta umumnya guru dilarang untuk mengajar di sekolah lain, kecuali sekolah lain itu juga menjadi binaan/milik yayasan. Untuk tetap berada di sekolah dan bekerja selama 37,5 JTM per minggu, guru diberi tugas tambahan untuk memenuhi beban kerja guru. Kegiatan-kegiatan guru yang belum diekuivalensi ditetapkan ekuivalensinya dan dilakukan oleh guru agar tetap dapat bekerja sehari di sekolah dan bekerja 5 hari dalam seminggu. Guru tidak lagi memiliki waktu untuk mengajar di sekolah lain. Dengan begitu sekolah akhirnya dapat melaksanakan kebijakan LHS yang dicanangkan dalam Permendikbud 23/2017. Pembatalan Permendikbud tersebut kiranya perlu ditinjau kembali dengan membolehkan penyelenggaraan PPK dengan pola lima atau enam hari sekolah. Dengan demikian LHS dapat menjadi salah satu alternatif pemenuhan beban kerja guru minimal untuk mendapat TPG, karena tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Rekomendasi

Bagi Pemerintah Pusat (Kemendikbud):

Perlu menerbitkan regulasi berupa tugas tambahan yang terekuivalen dan diakui sebagai unsur pemenuhan JTM, seperti tabel 5 di bawah. Dengan diformalkan tugas-tugas guru ini, maka guru-guru yang sudah mendapat sertifikat pendidik yang mengajar di sekolah yang menyelenggarakan PPK baik dengan pola LHS atau 6 hari sekolah mendapat haknya untuk mendapat TPG.

Tabel 5. Kegiatan Guru yang Masih Perlu diekuivalensi dalam JTM tertentu dan Diformalkan

| No | Jenis kegiatan | JTM ekuivalen per minggu | |
|----|---|--------------------------|---------------------|
| | | LHS | Non LHS |
| 1 | Menjadi wali kelas | 4 JTM | 2 JTM |
| 2 | Membina OSIS | 2 JTM | 1 JTM |
| 3 | Menjadi guru piket | maks. 7 JTM | 1 JTM |
| 4 | Membina Ekskul: OSN, keagamaan, Pramuka, OR, Kesenian, UKS, PMR, Pencinta Alam, dan KIR | masing-masing 2 JTM | masing-masing 1 JTM |
| 5 | Menjadi tutor Paket A/B/C/C Kejuruan/ program pendidikan kesetaraan*) | - | maks. 6 JTM |
| 6 | Mengajar di sekolah lain*) | - | maks. 18 JTM |
| 7 | Remedial, pengayaan | masing-masing 2 JTM | masing-masing 1JTM |
| 8 | Administrasi**) | 4 JTM | - |
| 9 | Penanggung jawab kegiatan PPK | 2 JTM | 1JTM |
| 10 | Staf kegiatan PPK | 4 JTM | 2JTM |
| 11 | Bendahara sekolah | 2 JTM | 2JTM |
| 12 | Operator TIK | 6 JTM | 3 JTM |
| 13 | Pengasuh asrama | 6 JTM | 3 JTM |
| 14 | Koordinator/ketua Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) | 4 JTM | 2 JTM |

| No | Jenis kegiatan | JTM ekuivalen per minggu | |
|----|--|--------------------------|---------|
| | | LHS | Non LHS |
| 15 | Tim penilai penilaian kinerja guru | 4 JTM | 2 JTM |
| 16 | Pengurus inti (pembina, ketua, sekretaris, dan bendahara) MGMP | 4 JTM | 2 JTM |
| 17 | Narasumber/guru inti / instruktur / pengampu / mentor MGMP | 5 JTM | 2,5 JTM |
| 18 | Tim pengembang kurikulum pada MGMP | 5 JTM | 2,5 JTM |
| 19 | Pengelola taman bacaan masyarakat (TBM) | 5 JTM | 2,5 JTM |
| 20 | Pengelola pusat kegiatan belajar masyarakat (PKBM) | 5 JTM | 2,5 JTM |

*) Bagi sekolah yang menyelenggarakan PPK dengan pola LHS tidak ada JTM ekuivalensi karena guru tidak lagi memiliki waktu untuk mengajar di sekolah lain.

**) Kegiatan administrasi meliputi menyusun RPP dan melakukan penilaian (penilaian sikap & karya siswa), mempersiapkan kegiatan awal tatap muka, dan membuat resume tatap muka

Perlu mempertimbangkan untuk menetapkan sekolah penyelenggara PPK, khusus untuk yang menyelenggarakannya dengan pola LHS agar dijadikan alternatif pemenuhan beban kerja guru sebagaimana yang ditetapkan dalam Permendikbud 23/2017, karena guru-guru di sekolah ini sudah bekerja kurang lebih 37,5 JTM per minggu dengan mengerjakan lima jenis tugas guru sehingga guru tidak ada waktu lagi untuk mengajar di sekolah lain. Praktek baik di Kota Depok dapat dicontoh. Berikut ini disampaikan semacam konsep yang dapat menjadi alternatif pemenuhan beban kerja guru khusus bagi guru Mapel di SMP.

Tabel 6. Contoh Beban Kerja Guru di SMP dengan 3 Rombel dan menerapkan K-13

| Guru Mapel | KBM ¹⁾ | Admi-nistrasi | Kokuri. wajib (remedial) | Ekskul | | Tugas tambahan | | Total beban kerja |
|------------------------|-------------------|---------------|--------------------------|-----------------|-----------------|--------------------|-------------------|-------------------|
| | | | | Wajib (Pramuka) | Pilih-an | Wajib (guru piket) | Yang sudah diakui | |
| Agama dan Budi Pekerti | 9 | 4 | 2 | 2 | | 1 | 12 ²⁾ | 30 |
| PPKn | 9 | 4 | 2 | 2 | 4 ³⁾ | 1 | 2 | 24 |
| B. Indonesia | 18 | 4 | 2 | 2 | | 1 | | 27 |
| Matematika | 15 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | | 26 |
| IPA | 15 | 4 | 2 | 2 | | 1 | 12 ²⁾ | 36 |
| IPS | 12 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | | 25 |
| B. Inggris | 12 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | | 25 |
| Seni Budaya | 9 | 4 | 2 | 2 | 4 ³⁾ | 1 | | 24 |
| Penjasorkes | 9 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 ³⁾ | 24 |
| Prakarya | 6 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 12 ²⁾ | 29 |

Catatan:

1. Jumlah JTM minimal di SMP yang hanya memiliki 3 Rombel
2. Ditugaskan menjadi wakil kepala sekolah/kepala perpustakaan/kepala laboratorium
3. Mengerjakan dua kegiatan Ekskul atau dua tugas tambahan

PUSTAKA ACUAN

- Anggit F. 2017. Inilah 5 Tujuan Kemendikbud Tetapkan Aturan Sekolah 5 Hari dalam <http://hai.grid.id/Feature/Skulizm/Inilah-5-Tujuan-Kemendikbud-Tetapkan-Aturan-Sekolah-5-Hari>, diakses pada 18 September 2019.
- Anggraini R. 2018. Pengaruh Kegiatan Kokurikuler Dalam Mendukung Kegiatan Intrakurikuler Di SMA Negeri 1 Seputih Mataram Tahun Pelajaran 2017/2018. Skripsi. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Budi K. 2018. Strategi Jitu Kemendikbud agar Guru Mendapat Tunjangan Profesi dalam <https://edukasi.kompas.com/read/2018/04/06/17070051/strategi-jitu-kemendikbud-agar-guru-mendapat-tunjangan-profesi?page=all>, diakses pada 15 Mei 2020.
- Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. 2016. Data Sekunder Guru PNS yang Mengajar di Dua Sekolah. *Soft File*.
- Fadhil A. 2011. Pengaruh Mutu Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Bidang Studi Ekonomi Di SMA Negeri 14 Tangerang. Skripsi. Program Studi Ilmu Pengetahuan Sosial, Jurusan Tadris IPS (Ekonomi) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Fadhilah U.N. 2017. Mendikbud: Beban Kerja Guru Selama Ini Jadi Masalah. <https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/education/17/07/12/osz69i-mendikbud-beban-kerja-guru-selama-ini-jadi-masalah>, diakses pada 12 Juli 2020.
- Fadhlyda R., Erlamsyah & Daharnis. 2014. Pembinaan Kegiatan Ekstrakurikuler di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Sawahlunto. *Jurnal Konselor Universitas Negeri Padang* Volume 3, 3, 100-105.
- Hardianto. 2018. Optimalisasi Kepuasan Kerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan, Magister Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Kristen Satya Wacana* Volume: 5, 2, 190-195.
- Hasnariah H. 2016. Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja dalam Perspektif Islam melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Pondok Pesantren di Kota Makassar). Undergraduate (S1) thesis. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Ikhsan, Zakso A., dan Wahyudi. 2013. Efek Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Status Sekolah Dan Sertifikasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA Kota Sambas. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa Pasca Sarjana AP, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak* Volume 2, 1, 1-14
- Indahri Y. 2017. Kebijakan Lima Hari Sekolah. Kajian Singkat terhadap Isu Aktual dan Strategis. *Majalah Info Singkat Kesejahteraan Sosial* Volume IX, 13/1/ Puslit/Juli/2017, 9-12.
- Istiani H. 2017. Persepsi Guru Tentang Kendala Pelaksanaan Beban Kerja Guru Pada Beberapa Mata Pelajaran Di SMP Negeri 1 Seputih Agung. Skripsi. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Kamdi, W. 2014. Kinerja Guru SMK: Analisis Beban Kerja Dan Karakteristik Pembelajaran. *Jurnal Teknologi Dan Kejuruan Universitas Negeri Malang*, Volume 37, 1, 1-12.
- Kartini D. dan Kristiawan M. 2019. Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan, Magister Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Kristen Satya Wacana* Volume 6, 1, 25-33.
- Lestari P. dan Sukanti. 2016. Membangun Karakter Siswa Melalui Kegiatan Intrakurikuler Ekstrakurikuler, Dan *Hidden Curriculum* (di SD Budi Mulia 2 Pandeansari Yogyakarta). *Jurnal Penelitian, STAINU Purworejo*, Volume 10, 1, 71-95.
- Muamar, Darmoko P.D., Srifariyati dan Muntoha. 2017. Dampak Tunjangan sertifikasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Madaniyah*, Volume 1, XII, 21-45.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia 15 Tahun 2010 tentang Standar Pelayanan Minimal Pendidikan Dasar Di Kabupaten/Kota.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional 35 Tahun 2010 Tanggal 1 Desember 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia 4 Tahun 2015 tentang Ekuivalensi Kegiatan Pembelajaran/ Pembimbingan Bagi Guru Yang Bertugas Pada SMP/SMA/SMK Yang Melaksanakan Kurikulum 2013 Pada Semester Pertama Menjadi Kurikulum Tahun 2006 Pada Semester Kedua Tahun Pelajaran 2014/2015.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia 23 Tahun 2017 tentang Hari Sekolah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 74 Tahun 2008 Tentang Guru.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia 87 Tahun 2017 Tentang Penguatan Pendidikan Karakter.
- Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan, Sekretariat Jenderal, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2016. Statistik Sekolah Menengah Pertama (SMP) 2015/2016.
- Pusat Penelitian Kebijakan, Badan Penelitian dan Pengembangan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2013. Evaluasi Dampak Bantuan Program *Better Education through Reformed Management and Universal Teacher Upgrading* (BERMUTU) kepada KKG/MGMP dan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru. Laporan Penelitian.
- Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan, Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2016. Kajian Beban Kerja Guru (Formula Pemenuhan Beban Mengajar Berbasis Kompetensi Dan Kinerja Guru Dalam Menentukan Tunjangan Profesi Guru). Laporan Penelitian.
- Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2012. Pedoman Pelaksanaan penilaian Kinerja Guru. Jakarta.
- Sinaga, D. 2016. Analisis Beban Kerja Guru Dalam Pembangunan Pendidikan Studi Kasus Di SMP Negeri Kecamatan Pamatang Sidamanik Kabupaten Simalungun. *Jurnal Saung Guru Universitas Pendidikan Indonesia Bandung*, Volume 8, 2, 138-163.
- Sudarsono. 2015. Analisis Kebijakan Pemenuhan Beban Kerja Guru SMA Negeri di Tarakan. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan* Volume 3, 1, 111-116.
- Undang-Undang Republik Indonesia 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Yuliandri J. dan Tahrin. 2017. Tunjangan Profesi Sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Untuk Mewujudkan Guru Profesional. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan (JMKSP) Universitas PGRI Palembang* Volume 2, 1, 115-126.
- Yunita N.W. 2017. Kemdikbud: Manfaat Sekolah 5 Hari Tingkatkan Komunikasi Ortu & Anak dalam <https://news.detik.com/berita/d-3593746/kemdikbud-manfaat-sekolah-5-hari-tingkat-kan-komunikasi-ortu--anak>, diakses pada 4 Januari 2020.
- Yustinus J. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Tunjangan Khusus terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP, SMA Daerah Perbatasan dan Terpencil di Kabupaten Sintang. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta.
- Wahyuni S. 2014. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Beban Kerja Guru Terhadap Kualitas Mengajar Guru Di SMP Muhammadiyah I Sragen. Tesis. Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

