

## ANALISIS PENGELOLAAN ANGGARAN TUNJANGAN PROFESI GURU DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU (STUDI KASUS PADA PENDIDIKAN MADRASAH LINGKUP KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KOLAKA UTARA)

<sup>1</sup>Ahmad Hamid, <sup>2</sup>Wiwinsultraeni, <sup>3</sup>Ria Rezky Amalia, <sup>4</sup>Sumrani, <sup>5</sup>Yacob Breemer  
<sup>1,2,3&4</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nahdlatul Ulama Sulawesi Tenggara, Kendari,  
 Indonesia

<sup>5</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Politeknik Indotec Kendari, Indonesia

Email: <sup>1</sup>ahmadunusra@gmail.com, <sup>2</sup>wiwinsultraeniunusra@gmail.com,

<sup>3</sup>riarezkiamalia788@gmail.com, <sup>4</sup>sumrani@gmail.com, <sup>5</sup>breemerjacob@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengelolaan Anggaran Tunjangan Profesi Guru Pada Pendidikan Madrasah Lingkup Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara dengan menggunakan data yang bersumber dari informan penelitian (partisipan) sebanyak 5 orang yaitu kepala seksi, bendara umum, kepala sekolah dan 2 orang guru penerima tunjangan. Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif. Hasil penelitian diperoleh bahwa pengelolaan anggaran tunjangan profesi pada seksi pendidikan madrasah dalam lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara dapat dioptimalisasikan melalui penyediaan anggaran yang akan disalurkan kepada guru madrasah, peningkatan kualitas pengelola anggaran dan penyediaan data guru yang mendukung realisasi pengelolaan anggaran tunjangan profesi guru secara efektif dan efisien.

**Kata Kunci:** Pengelolaan Anggaran, Tunjangan Profesi

### Abstract

*This research was conducted with the aim of knowing the Management of the Teacher Professional Allowance Budget in Madrasah Education Scope of the Office of the Ministry of Religion of North Kolaka Regency using data sourced from research informants (participants) as many as 5 people, namely section heads, general treasurers, school principals and 2 receiving teachers allowance. This research uses descriptive qualitative analysis method. The results showed that the management of the professional allowance budget in the madrasah education section within the Ministry of Religion of North Kolaka Regency can be optimized through the provision of a budget that will be channeled to madrasa teachers, improving the quality of budget managers and providing teacher data that supports the realization of effective teacher professional allowance budget management and efficient.*

**Keywords:** Budget Management, Professional Allowance

## PENDAHULUAN

Kebijakan pemerintah untuk memberikan sertifikasi kepada guru merupakan tindakan yang profesional dan produktif untuk membangun kinerja guru dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme guru. Untuk mendapatkan sertifikasi guru, maka seorang guru harus memiliki beberapa kemampuan seperti antara lain (1) kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif, (2) kemampuan mengembangkan strategi dan manajemen

pembelajaran, (3) kemampuan memberikan umpan balik (*feedback*) dan penguatan (*reinforcement*), (4) kemampuan untuk peningkatan kualitas diri (Gary dan Margaret, 2008: 14). Kemampuan guru ini menjadi sumber daya manusia yang mendukung kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaan di sekolah.

Tabrani (2000:17) mengatakan bahwa Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru. Pernyataan tentang guru dan dosen dalam Undang-Undang Republik Indonesia mengindikasikan bahwa kompetensi merupakan sumber daya manusia yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas mengajar di kelas. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi keprofesionalia.

Kompetensi guru yang mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogi dan kompetensi sosial menjadi ukuran kinerja guru yang sekaligus menjadi sumber penilaian sertifikasi guru. Namun demikian tidak semua pengajar memiliki komeptensi yang baik, artinya masih terdapat sebagian guru dengan kompetensi yang kurang baik. Kurang memahami karakteristik siswa, kurang menunjukkan sikap yang mendidik, kurang memperhatikan profesinya sebagai guru dan memiliki kepribadian yang kurang profesional. Padahal yang dituntut dari seorang adalah hal-hal yang sebaliknya sebagaimana yang dikemukakan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu guru harus memiliki kompetensi yang baik, memahami siswa dengan baik, menggunakan sikap mendidik yang baik, mengembangkan prodesi diri dan membangun kepribadian yang baik. Dengan demikian, guru akan memiliki sumber daya yang potensial.

Seiring dengan adanya tunjangan profesi guru, maka setiap guru diharapkan memiliki sumber daya yang baik. Sumber daya manusia yang rendah disebabkan oleh kemampuan, keterampilan, dan pendidikan yang rendah serta kurang berpengalaman. Setiap guru berharap untuk memperoleh sertifikasi, tetapi mereka tidak meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi selain itu kemampuan mengajar mereka hanya bersandar pada kebiasaan mengajar yang dilakukan setiap hari di kelas. Kondisi seperti ini menghambat implementasi tunjang profesi kepada guru. Karena untuk memperoleh sertifikasi, seorang harus memiliki pendidikan minimal strata satu dengan kompetensi mengajar yang baik.

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Grand Teori

Pada *signalling theory*, adapun motivasi manajemen menyajikan informasi keuangan diharapkan dapat memberikan signal kemakmuran kepada pemilik ataupun pemegang saham. Publikasi laporan keuangan tahunan yang disajikan oleh perusahaan akan dapat memberikan signal pertumbuhan deviden maupun perkembangan harga saham perusahaan (Kusuma, 2006)

Teori yang menjelaskan pentingnya pengukuran kinerja adalah teorisignal (*signalling theory*). Teori signal membahas bagaimana seharusnya signal-signal keberhasilan atau kegagalan manajemen (agen) disampaikan kepada pemilik (*principal*). Teori signal menjelaskan bahwa pemberian signal dilakukan oleh manajemen untuk mengurangi informasi asimetris.

### 2. Konsep Akuntansi Keuangan

Menurut *American Accounting Association* (AAA) Akuntansi adalah suatu proses pengidentifikasian, pengukuran, dan pelaporan informasi ekonomi dengan memungkinkan adanya sebuah penilaian dan pengambilan keputusan yang jelas dan tegas bagi mereka yang menggunakan informasi tersebut (Lantip, 2016). Akuntansi adalah sistem yang

menginformasikan suatu ukuran aktivitas bisnis, mengolah data menjadi laporan, dan pengkomunikasian hasil kepada para pengambil keputusan aktivitas bisnis (Jusup, 2011). Dari dua kutipan di atas penulis menyimpulkan bahwa akuntansi merupakan sebuah proses identifikasi, pengukuran dan mengolah data untuk dijadikan laporan yang bisa diinformasikan melalui pengkomunikasian kepada para pengambil keputusan.

Akuntansi Keuangan adalah akuntansi dengan tujuan utama menghasilkan laporan keuangan untuk kepentingan pihak luar. Pihak luar adalah pihak – pihak di luar manajemen perusahaan, seperti investor, kreditur, badan pemerintah dan pihak luar lainnya (Jusup, 2011).

Akuntansi keuangan merupakan proses dalam pelaporan keuangan oleh akuntan dengan laporan keuangan yang sesuai standar akuntansi untuk kepentingan pihak ketiga (Kieso, 2013). Dengan dua kutipan di atas penulis menyimpulkan bahwa Akuntansi Keuangan adalah proses dalam menghasilkan dokumen bisnis berupa laporan keuangan yang sesuai standar akuntansi yang berlaku dan berguna bagi beberapa pihak.

### **3. Konsep Tunjangan Profesi Guru**

Tunjangan profesi berdasarkan Penjelasan Atas Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan mutu dan menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Tunjangan profesi adalah penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial sebagai penghargaan atas profesionalitasnya, yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik, kepala madrasah dan pengawas sekolah pada madrasah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pemanfaatan tunjangan profesi sebagai penunjang profesi guru berguna dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar, sementara pemanfaatan tunjangan profesi sebagai peningkatan kompetensi diri bertujuan kepada penguasaan terhadap materi, peningkatan kemampuan mengajar. Pemanfaatan tunjangan diharapkan selain memberikan peningkatan kesejahteraan juga dapat meningkatkan kompetensi diri menuju tercapainya tujuan pendidikan nasional.

### **4. Sasaran Tunjangan Profesi Guru Madrasah**

Sasaran tunjangan profesi guru yaitu:

1. Guru madrasah yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan/atau Bukan Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas mengajar di madrasah negeri dan/atau madrasah yang diselenggarakan oleh masyarakat, memiliki sertifikat pendidik dan NRG, memenuhi beban kerja, dan melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
2. Kepala madrasah yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan/atau Bukan Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan dan manajerial di madrasah negeri dan/atau madrasah yang diselenggarakan oleh masyarakat, memiliki sertifikat pendidik dan NRG, memenuhi beban kerja, dan melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
3. Pengawas sekolah pada madrasah yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan madrasah, memiliki sertifikat pendidik dan NRG, memenuhi beban kerja, dan melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

### **5. Kriteria Penerima Tunjangan Profesi**

Kriteria guru, kepala dan pengawas sekolah pada madrasah penerima tunjangan profesi adalah sebagai berikut:

1. Memenuhi kualifikasi akademik minimal S-1 atau D-IV;
2. Memiliki sertifikat pendidik yang telah diberi satu NRG yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan telah tercatat pada SIMPATIKA melalui format S26e. Setiap guru hanya memiliki satu NRG walaupun guru yang bersangkutan memiliki lebih dari satu sertifikat pendidik;;
3. Memiliki hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) minimal baik, dibuktikan dengan hasil PKG tahun sebelumnya;
4. Guru PNS yang mengajar pada madrasah yang diselenggarakan pemerintah atau madrasah yang diselenggarakan masyarakat dan telah memiliki izin operasional;
5. Guru bukan PNS yang mengajar pada madrasah yang diselenggarakan pemerintah atau madrasah yang diselenggarakan masyarakat dan telah memiliki izin operasional;
6. Kepala madrasah yang aktif melaksanakan tugas pada madrasah yang diselenggarakan pemerintah atau yang diselenggarakan masyarakat dan telah memiliki izin operasional;
7. Pengawas sekolah pada madrasah penerima tunjangan profesi yang Masih aktif melaksanakan tugas pengawasan pada madrasah yang diselenggarakan pemerintah atau madrasah yang diselenggarakan masyarakat dan telah memiliki izin operasional dan memenuhi jumlah minimal madrasah binaan yaitu 10 (sepuluh) madrasah untuk jenjang RA dan MI, dan 7 (tujuh) madrasah jenjang MTs, MA, dan MAK, dan/atau paling sedikit memverifikasi hasil PKG minimal 60 guru pada madrasah binaannya untuk jenjang RA/MI dan minimal 40 (empat puluh) guru pada madrasah binaannya untuk jenjang MTs/MA/MAK;
8. Memiliki SKMT dan SKBK yang diterbitkan oleh Kementerian Agama RI melalui SIMPATIKA dan ditandatangani oleh pejabat terkait sesuai dengan kewenangannya
9. Tidak terikat sebagai tenaga tetap pada instansi selain madrasah. Tenaga tetap dimaksud antara lain: Penyuluh agama; Tenaga pendamping pada program pemerintah; Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) atau Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) bukan guru;
10. Tidak merangkap jabatan di lembaga eksekutif, yudikatif, atau legislative.

## 6. Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata “performance” (*job performance*). Secara etimologis Performance berasal dari kata “*toperform*” yang berarti menampilkan atau melaksanakan (Prabu, 2009). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Pariata Westra dalam Uhar (2010), Performance diartikan sebagai hasil pekerjaan atau pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut August W. Smith (Rusman, 2013), Performance is output derives from proses, humanor therwise, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Whitmore (1997: 104) mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu, Whitmore (1997: 104) mengemukakan pengertian kinerja yang dianggap *representative*, maka tergambarnya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang.

Berdasarkan pengertian diatas, kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain (Hamzah, 2014). Dengan demikian, menurut Whitmore (1997: 108) kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata.

Bertolak dari pandangan Whitmore (1997: 108) di atas, kinerja menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang, dan tanggung jawab atau kepemilikan yang menyeluruh (Hamzah, 2014: 60). Pandangan lain dikemukakan King sebagaimana dikutip oleh Hamzah

(2014: 109), yang menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu dari pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas rutin yang dikerjakannya. Misalnya sebagai seorang guru, tugas rutusnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar disekolah.

Wahyuni (2010) mengatakan bahwa kinerja pengajar atau guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar atau guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.

Tabrani (2000) mendefinisikan Kinerja guru sebagai suatu penampakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, yaitu kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya secara layak dan bertanggungjawab. Menurut Nana (2004), kinerja guru terlihat dari keberhasilannya didalam meningkatkan proses dan hasil belajar, yang meliputi:

- a. Merencanakan program belajar mengajar.
- b. Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar.
- c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar.
- d. Menguasai bahan pelajaran.

Menurut Arikunto (2013), kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat, yaitu dengan:

- a. Membuat persiapan mengajar, berupa menyusun persiapan tertulis, mempelajari pengetahuan yang akan diberikan atau keterampilan yang akan dipraktikkan dikelas, menyiapkan media, dan alat-alat pengajaran yang lain, menyusun alat evaluasi.
- b. Melaksanakan pengajaran dikelas, berupa membuka dan menutup, memberikan penjelasan, memberikan peragaan, mengoperasikan alat-alat pelajaran serta alat bantu yang lain, mengajukan pertanyaan, memberikan jawaban melakukan program remedial
- c. Melakukan pengukuran hasil belajar, berupa pelaksanaan kuis (pertanyaan singkat), melaksanakan tes tertulis, mengoreksi, memberikan skor, menentukan nilai akhir.

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti dan tujuannya yaitu terkait optimalisasi realisasi pengelolaan anggaran tunjangan profesi guru pada Seksi Pendidikan Madrasah Lingkup Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara, maka jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi kasus (*Case Study*).

### 2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik penggalan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan data yang akurat dan lengkap

### 3. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data anggaran dan realisasi anggaran untuk pengelolaan anggaran tunjangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru dengan rumus:

$$\frac{\text{Realisasi Anggaran}}{\text{Total Anggaran}} \times 100\% \quad (\text{Mardiasmo, 2009})$$

Anggaran = jumlah tunjangan yang disediakan pemerintah pada periode tahun 2021

Realisasi anggaran = jumlah tunjang yang diterima guru pada periode tahun 2021

- a. Persentase anggaran > 90% maka sangat efektif
- b. Persentase anggaran 70- 90% maka efektif
- c. Persentase anggaran < 70 % maka tidak efektif

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Kinerja Guru Madrasah di lingkup Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara

Dalam penelitian ini, kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat, yaitu dengan:

- a. Membuat persiapan mengajar, berupa menyusun persiapan tertulis, mempelajari pengetahuan yang akan diberikan atau keterampilan yang akan dipraktikkan dikelas, menyiapkan media, dan alat-alat pengajaran yang lain, menyusun alat evaluasi.
- b. Melaksanakan pengajaran dikelas, berupa membuka dan menutup, memberikan penjelasan, memberikan peragaan, mengoperasikan alat-alat pelajaran serta alat bantu yang lain, mengajukan pertanyaan, memberikan jawaban melakukan program remedial
- c. Melakukan pengukuran hasil belajar, berupa pelaksanaan kuis (pertanyaan singkat), melaksanakan tes tertulis, mengoreksi, memberikan skor, menentukan nilai akhir.

Wawancara dengan kepala sekolah madrasah, beliau mengatakan bahwa:

Kinerja guru di sekolah kami ini selalu didukung dengan kegiatan pembelajaran yang mereka lakukan. Kami selalu menunggu hasil kerja mereka untuk diperiksa dan dikirim ke Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara. Sekolah ini berada dalam pengawasan Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara (Wawancara, 26 Oktober 2024)

Hasil wawancara tersebut di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja guru dengan mendukung pelaporan hasil kerja guru untuk disampaikan kepada Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara.

Hasil penelitian diperoleh bahwa penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun yang diawali dengan evaluasi diri, dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Obyektif  
Penilaian kinerja guru madrasah dilaksanakan secara obyektif sesuai dengan kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- 2) Adil  
Penilaian kinerja guru madrasah memberlakukan syarat, ketentuan, dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai.
- 3) Akuntabel  
Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru madrasah dapat dipertanggungjawabkan.
- 4) Bermanfaat  
Penilaian kinerja guru madrasah bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kerjanya secara berkelanjutan, dan sekaligus pengembangan karir profesinya.
- 5) Transparan  
Proses penilaian kinerja guru madrasah memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan, untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.
- 6) Berorientasi pada tujuan  
Penilaian berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.
- 7) Berorientasi pada proses  
Penilaian kinerja guru madrasah tidak hanya terfokus pada hasil, tetapi juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat mencapai hasil tersebut.
- 8) Berkelanjutan  
Penilaian kinerja guru madrasah dilaksanakan secara periodik, teratur, dan berlangsung secara terus menerus (*on going*) selama seseorang menjadi guru.
- 9) Rahasia

### 2. Analisis Pengelolaan Tunjangan Profesi

Pengelolaan anggaran tunjangan profesi guru dikaji melalui aktivitas guru dan kerjanya. Guru yang ada di Madrasa dalam lingkup Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara

sebanyak 35 orang guru yang terbagi atas golongan ruang IIIa sampai IVa, para guru madrasa tersebar di beberapa sekolah madrasa di Kabupaten Kolaka Utara dan pengelolaan tunjangan profesi disesuaikan dengan data mereka. Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat sebanyak 35 orang guru madrasa dengan golongan/ruang disajikan sebagaimana pada Tabel berikut:

Tabel 4.1. Guru Berdasarkan Golongan/Ruang

No.	Golongan/Ruang	Pegawai Negeri Sipil (Orang)	Persen (%)
1.	IIIa	1	2,86
2.	IIIb	6	17,14
3.	IIIc	4	11,43
4.	IIId	10	28,57
5.	Iva	14	40,00
	Jumlah	35	100,00

Sumber : Kemenag Lasusua (2021)

Data pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa guru Madrasah di lingkup Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara merupakan guru dengan golongan IIIa sampai dengan golongan Iva. Hasil penelitian diperoleh bahwa guru dengan golongan IVa terbanyak. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru Madrasah di lingkup Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara memiliki potensi untuk memperoleh tunjangan profesi dari pemerintah melalui kementerian Agama atas jasanya dalam proses pembelajaran di sekolah.

Hasil realisasi pengelolaan anggaran tunjangan profesi menunjukkan ada perbedaan sebelum dan sesudah optimalisasi. Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pendidikan Madrasah Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara, beliau mengatakan bahwa:

Pengelolaan anggaran selalu dilakukan berdasarkan petunjuk teknik pelaksanaan yang kami terima dari Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tenggara. Kami langsung mengevaluasi tunjangan profesi yang sudah ada dan akan dibayarkan sehingga tidak menimbulkan ketimpangan dalam pembayaran. Kami juga memperhatikan para pengelola anggaran tunjangan profesi yang bekerja penuh untuk dapat membayar tunjangan profesi secara efektif kepada para guru (Wawancara, 28 Oktober 2021)

Anggaran dan realisasi anggaran dalam tahun 2019 menunjukkan adanya selisih anggaran yang harus diketahui penggunaannya. Besarnya anggaran dan realisasi anggaran tunjangan profesi guru, dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.2. Anggaran dan Realisasi Anggaran Tahun 2019

No.	Bulan	Anggaran	Realisasi	Persentase
1.	Januari	120.387.344	100.170.300	83,21
2.	Februrari	115.092.852	104.498.917	90,80
3.	Maret	113.099.156	99.932.297	88,36
4.	April	337.632.540	300.788.851	89,09
5.	Mei	330.403.578	305.827.927	92,56
6.	Juni	117.897.120	99.294.222	84,22
7.	Juli	121.781.880	102.352.066	84,05
8.	Agustus	119.869.816	100.177.045	83,57
9.	September	236.871.184	206.746.564	87,28
10.	Oktober	118.435.592	107.030.355	90,37
11.	November	118.987.968	99.874.798	83,94
12.	Desember	116.561.368	84.863.638	72,81
	Jumlah	1.967.020.398	1.711.556.980	85,85

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara (2022)

Anggaran dan realisasi anggaran dalam tahun 2020 menunjukkan adanya selisih anggaran yang harus diketahui penggunaannya. Besarnya anggaran dan realisasi anggaran tunjangan profesi guru, dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.3. Anggaran dan Realisasi Anggaran Tahun 2020

No.	Bulan	Anggaran	Realisasi	Persentase
1.	Januari	119.019.306	106.538.095	89,51
2.	Feburari	119.203.311	107.209.974	89,94
3.	Maret	119.995.446	107.600.369	89,67
4.	April	358.219.890	323.869.184	90,41
5.	Mei	346.326.642	313.762.142	90,60
6.	Juni	116.557.380	105.606.325	90,60
7.	Juli	120.397.995	108.858.554	90,42
8.	Agustus	118.507.659	106.545.268	89,91
9.	September	234.179.466	212.110.272	90,58
10.	Oktober	117.089.733	106.055.136	90,58
11.	November	117.635.832	106.223.807	90,30
12.	Desember	115.236.807	104.281.589	90,49
	Jumlah	2.002.369.467	1.808.660.713	90,25

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara (2022)

Pelayanan dana sertifikasi guru dalam tahun 2021 menunjukkan hasil pengelolaan keuangan yang dilakukan berdasarkan anggaran yang diperoleh dari pemerintah. Hasil penelitian diperoleh bahwa anggaran yang disalurkan kepada tunjangan profesi tidak semuanya direalisasikan karena terdapat penggunaan anggaran untuk biaya pajak. Realisasi biaya pajak dalam tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.4. Beban Pajak dalam Tunjangan Profesi

No.	Bulan	Pajak (Rp)	Beban (Rp)
1.	Januari	2.223.664	12.477.820
2.	Feburari	2.136.744	12.477.820
3.	Maret	2.208.318	12.477.820
4.	April	6.119.953	12.567.395
5.	Mei	5.801.721	12.587.420
6.	Juni	1.951.050	13.263.725
7.	Juli	2.055.877	12.683.445
8.	Agustus	2.131.231	12.683.445
9.	September	3.931.868	12.683.445
10.	Oktober	1.965.934	13.117.270
11.	November	2.033.177	12.592.205
12.	Desember	1.951.792	12.405.270
	<b>Jumlah</b>	<b>34.511.330</b>	<b>152.017.080</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara (2021)

Data pada Tabel di atas menunjukkan bahwa beban pajak terhadap anggaran tunjangan profesi. Jumlah anggaran pajak mencapai Rp. 34.511.330 dengan total beban sebesar Rp. 152.017.080. Artinya dalam tahun 2021 beban pajak tunjangan profesi berdampak kepada anggaran tunjangan profesi yang disediakan oleh pemerintah

. Persentase tingkat perbandingan biaya pajak dan administrasi terhadap anggaran tunjangan profesi dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.5. Anggaran, dan Beban Pajak dan Administrasi Tahun 2021

No.	Bulan	Anggaran (Rp)	Beban Pajak (Rp)	Persen (%)
1.	Januari	132.693.200	12.477.820	9,40
2.	Februar	132.693.200	12.477.820	9,40
3.	Maret	132.693.200	12.477.820	9,40
4.	April	133.573.500	12.567.395	9,40
5.	Mei	133.974.000	12.587.420	9,39
6.	Juni	138.388.500	13.263.725	9,58
7.	Juli	134.585.900	12.683.445	9,42
8.	Agustus	134.585.900	12.683.445	9,42
9.	September	134.585.900	12.683.445	9,42
10.	Oktober	135.213.600	13.117.270	9,70
11.	November	130.480.500	12.592.205	9,65
12.	Desember	130.668.200	12.405.270	9,49
<b>Jumlah</b>		<b>1.604.135.600</b>	<b>152.017.080</b>	<b>9,47</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara (2021)

Data pada Tabel 4.5. menunjukkan bahwa beban pajak tunjangan profesi guru madrasah pada bulan Januari sampai dengan Desember 2021 rata-rata sebesar 9,75%. Nilai ini menunjukkan bahwa pembebanan pajak pada anggaran tunjangan profesi mencapai 9,75% walaupun di Januari terjadi pembiayaan yang mencapai 10,49% yang merepresentasikan pelayanan tunjangan profesi di tunjangan profesi guru madrasah oleh Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara bidang pendidikan yang cenderung berubah-ubah dalam tahun 2021.

Slopes kecenderungan perubahan nilai pembayaran itu berdampak pada besaran beban pembiayaan pajak yang harus dibayarkan oleh setiap penerima tunjangan profesi. Namun demikian anggaran yang direalisasikan kepada penerima tunjangan profesi memiliki tingkat persentase yang berbeda-beda dengan menggunakan persamaan berikut:

$$\frac{\text{Realisasi Anggaran}}{\text{Total Anggaran}} \times 100\% \quad (\text{Mardiasmo, 2009})$$

Anggaran = jumlah tunjangan yang disediakan pemerintah pada periode tahun 2021

Realisasi anggaran = jumlah tunjangan yang diterima guru pada periode tahun 2021

- Persentase anggaran > 90% maka sangat efektif
- Persentase anggaran 70- 90% maka efektif
- Persentase anggaran < 70 % maka tidak efektif

Ketentuan ini digunakan untuk menilai tingkat realisasi anggaran yang disalurkan kepada guru madrasah. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara diperoleh bahwa tunjangan profesi guru madrasah direalisasikan untuk pemerintah untuk meningkatkan kinerja guru madrasah. Adapun persentase realisasi jumlah tunjangan profesi yang diterima guru Madrasah di lingkup Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.6. Persentase Anggaran dan Realisasi Anggaran Tahun 2021

No.	Bulan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
1.	Januari	136.803.800	122.457.580	89,51
2.	Februar	137.015.300	123.229.855	89,94
3.	Maret	137.925.800	123.678.585	89,67
4.	April	411.747.000	372.263.430	90,41
5.	Mei	398.076.600	360.646.140	90,60
6.	Juni	133.974.000	121.386.580	90,60
7.	Juli	138.388.500	125.124.775	90,42

8.	Agustus	136.215.700	122.465.825	89,91
9.	September	269.171.800	243.804.910	90,58
10.	Oktober	134.585.900	121.902.455	90,58
11.	November	135.213.600	122.096.330	90,30
12.	Desember	132.456.100	119.863.895	90,49
	Jumlah	2.301.574.100	2.078.920.360	90,25

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara (2022)

Tabel 4.6. menunjukkan bahwa tunjangan profesi guru madrasah yang direalisasi oleh Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara dalam tahun 2021 mencapai 90,25% dari anggaran Rp.2.301.574.100 dan yang terealisasi sebesar Rp.2.078.920.360. Hasil analisis data dengan metode persentase diperoleh bahwa realisasi anggaran tunjangan profesi guru madrasah pada bulan Januari 2021 sebesar 89,51% nilai persentasi ini berada konstiksi persentase anggaran 70- 90% yang berpredikat efektif. Bulan Pebaruari 2021 sebesar 89,94% nilai persentasi ini berada konstiksi persentase anggaran 70- 90% yang berpredikat efektif. Bulan Maret 2021 sebesar 89,67% nilai persentasi ini berada konstiksi persentase anggaran 70- 90% yang berpredikat efektif.

Bulan April 2021 realisasi anggaran sebesar 90,41% nilai persentasi ini berada konstiksi persentase anggaran > 90% yang berpredikat sangat efektif. Nilai ini menunjukkan bahwa Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara melaksanakan pelayanan tunjangan profesi guru madrasah dengan sangat efektif, dalam hal ini pekerjaan diselesaikan sebelum waktu yang ditetapkan. Bulan Mei 2021 realisasi anggaran sebesar 90,60% nilai persentasi ini berada konstiksi persentase anggaran > 90% yang berpredikat sangat efektif. Nilai ini menunjukkan bahwa Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara melaksanakan pelayanan tunjangan profesi guru madrasah dengan sangat efektif, dalam hal ini pekerjaan diselesaikan sebelum waktu yang ditetapkan. Bulan Juni 2021 realisasi anggaran sebesar 90,60% nilai persentasi ini berada konstiksi persentase anggaran > 90% yang berpredikat sangat efektif. Nilai ini menunjukkan bahwa Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara melaksanakan pelayanan tunjangan profesi guru madrasah dengan sangat efektif, dalam hal ini pekerjaan diselesaikan sebelum waktu yang ditetapkan.

Bulan Juli 2021 realisasi anggaran sebesar 90,42% nilai persentasi ini berada konstiksi persentase anggaran > 90% yang berpredikat sangat efektif. Nilai ini menunjukkan bahwa Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara melaksanakan pelayanan tunjangan profesi guru madrasah dengan sangat efektif, dalam hal ini pekerjaan diselesaikan sebelum waktu yang ditetapkan. Bulan Agustus 2021 realisasi anggaran sebesar 89,91% nilai persentasi ini berada konstiksi persentase anggaran 70 - 90% yang berpredikat efektif. Nilai ini menunjukkan bahwa Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara melaksanakan pelayanan tunjangan profesi guru madrasah dengan sefektif, dalam hal ini pekerjaan diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan.

Efektivitas realisasi anggaran tunjangan profesi kepada guru Madrasah di lingkup Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara menunjukkan bahwa tunjangan profesi telah terserap kepada guru madrasah sebanyak 35 orang guru. Penyerapan ini kemudian menjadi salah satu standar ukur keberhasilan guru Madrasah di lingkup Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah di lingkup Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara.

## KESIMPULAN

Pengelolaan anggaran tunjangan profesi pada guru Madrasah di lingkup Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara sudah dilaksanakan secara dengan efektif, ha ini dipertegas dengan hasil analisis pengelolaan anggaran dan realisasi yang menunjukkan bahwa 90,25%.

nilai persentasi ini berada konstriksi persentase anggaran > 90% yang berpredikat sangat efektif. Nilai ini menunjukkan bahwa Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara melaksanakan pelayanan tunjangan profesi guru madrasah sesuai aturan yang ditetapkan.

## SARAN

1. Untuk meningkatkan pengelolaan anggaran, sebaiknya pemerintah pada seksi pendidikan madrasah dalam lingkup Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara mengelola anggaran secara efektif dan efisien dengan melibatkan pihak sekolah dan pengelola yang tetap berkantor sehingga nantinya kegiatan pelayanan tunjangan profesi guru dapat berlangsung dengan baik.
2. Sebaiknya pengelolaan anggaran tunjangan profesi guru dalam lingkup Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara dilakukan dengan sistem koordinasi dengan baik sehingga dapat mengendalikan jumlah penerima tunjangan profesi dengan tepat dan tidak meningkatkan ketimpangan dalam pemberian tunjangan profesi di masa mendatang.
3. Untuk meningkatkan pengetahuan tentang pengelolaan anggaran profesi guru, maka perlu adanya peningkatan pembelajaran akuntansi keuangan yang baik sehingga administrasi tunjangan profesi guru dapat menjadi pelajaran yang baik dimasa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Arikunto, S., 2013. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad Muhammad, 2007. *Psikologi Industri*. Yogyakarta; Liberty.
- Bastian, Indra, 2011, *Sistem Akuntansi Sektor Publik*, penerbit salemba empat, Jakarta
- Dedi Nordiawan, 2010, "Akuntansi Sektor Publik", Salemba Empat, Jakarta.
- Fatonah, S dan Prasetyo, Z.K, 2014, *Pembelajaran Sains*, Yogyakarta. Penerbit Ombak.
- Gary Davis, A. dan Thomas, Margaret A.2008. *Effective Schools and Effective Teachers*. Massachusetts: Ally and Bacon.
- Gunawan, I. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah, dkk. 2014. *Variabel Penelitian dalam Pendidikan dan Pembelajaran*. Jakarta: Ina Publikatama.
- Herdiansyah, H., 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Humanika
- Hotniar Siringoringo, 2005. *Pemograman Linear: Seri Teknik Riset Operasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Irwantoro, Nur dan Yusuf Suryana. 2016. *Kompetensi Pedagogik*. Sidoarjo: Genta Group Production
- Jusup Hadori, 2011. *Akuntansi Keuangan*. Yogyakarta; BPFE-UGM
- Kieso. D.E., JJ. Weigand dan T.D. Warfield, 2013. *Intermediate Accounting Volume 1*. IFRS Edition. Hoboken Willy.
- Kusuma, H. 2006. *Manajemen Produksi : Perencanaan dan Pengendalian Produksi*. Yogyakarta; BPFE-UGM
- Mardiasmo, 2009. *Analisis Laporan Keuangan Daerah*. Jakarta. BPFE-UI
- Masnur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, 2007. *Metode Penelitian*. Bandung; Alfabeta
- Mulyasa, E .2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muslich,
- Nana Sudjana, 2004. *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Rosda
- Nuzsep, A. 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Hubungan Produktivitas Kerja Karyawan*. Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma, Palembang, pp. 50-60

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Prabu A.A. Anwar, Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Remaja Rosdakarya.
- Pradana Firly Anoraga, 2019. Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Seni Budaya SMP di Kabupaten Trenggalek. *Jurnal Seni Rupa Vol 3 No. 2*
- Rusman, 2013. *Metode-Metode Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Sahertian, 2008. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sari dan Zuhrotun, 2006. Pengaruh Debt Ratio Dan Return On Equity. Terhadap Pertumbuhan Laba Di BEJ, Yogyakarta; Penerbit Gajah Mada
- Sugiyono., 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sumarto dan Hetifa Sj. 2003. "Inovasi, Partisipasi dan Good governance". Bandung: Yayasan Obor Indonesi
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Suwaldiman, 2005. *Tujuan Pelaporan Keuangan: Konsep, Perbandingan, dan Rekayasa Sosial*, Yogyakarta: Ekonisia FE UII
- Tabrani A. Rusyan, 2000. *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Karya.
- Tim Prima Pena, 2015. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta; Gita Media Press.
- Uhar. Suharsaputra, 2013. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Rafika Aditama
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wahyudi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Sulita
- Whitmore, 1997. *Coaching Performance*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Zainal Arifin, 2012. *Penelitian pendidikan metode dan paradigma baru*, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T, Afafah, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* Edisi ketiga. PT Rajawali Pers. Jakarta.