



## **Strategy for Improving Teacher Quality: Integrating Competence, Professionalism, and Incentives to Enhance Teaching Performance**

**Gingga Prananda**

Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Barat

Email: [ginggaprananda94@gmail.com](mailto:ginggaprananda94@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze the strategy for improving teacher quality through the integration of competence, professionalism, and incentives in order to enhance teaching performance. The method used is a literature review, which examines various theories, policies, and previous research related to the topic. The results of the literature review show that high teacher competence, developing professionalism, and appropriate incentives can mutually support each other to improve teacher performance. The integration of these three elements has been proven to create a more effective learning environment, where teachers are more motivated and committed to self-development and the quality of teaching. Policies such as Teacher Certification, although providing significant incentives, need to be balanced with ongoing training and non-financial recognition to motivate teachers more comprehensively. In conclusion, the integration of competence, professionalism, and incentives is an effective strategy for improving teacher quality, but the challenges in implementation on the ground, especially in areas with limited resources, still need to be addressed through more inclusive and equitable policies.

**Keywords: Competence, Professionalism, Incentives, Teacher Performance, Education Policy**

### **PENDAHULUAN**

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam menciptakan sistem pendidikan yang lebih baik dan mampu bersaing di tingkat global. Di dalam sistem pendidikan, guru memegang peranan penting sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran (Nurhidayani, 2025). Oleh karena itu, kualitas guru menjadi faktor yang sangat menentukan dalam kualitas pendidikan secara keseluruhan. Menurut Friska et al., (2022), faktor terpenting yang mempengaruhi prestasi siswa adalah kualitas pengajaran. Oleh karena itu, pengembangan strategi peningkatan kualitas guru melalui pengintegrasian kompetensi, profesionalisme, dan insentif menjadi suatu hal yang mendesak untuk diwujudkan.

Secara umum, kualitas guru dapat dipahami sebagai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik. Dalam konteks ini, kompetensi guru merujuk pada penguasaan materi pelajaran, kemampuan pedagogik, dan keterampilan sosial yang dimiliki guru dalam berinteraksi dengan siswa (Nurarriansyah et al., 2022). Profesionalisme guru, di sisi lain, berhubungan dengan sikap dan etika kerja yang dimiliki oleh guru sebagai tenaga pendidik yang mengabdikan pada profesinya (Jamil, 2022);(Anwar, 2020).



Sedangkan insentif, baik berupa penghargaan maupun penghargaan materi, berfungsi untuk memotivasi guru agar terus meningkatkan kualitas dan kinerjanya. Sebagaimana diungkapkan oleh Prananda, (2020) profesionalisme guru bukan hanya memiliki kompetensi saja tetapi juga memiliki motivasi dan otonomi untuk bertindak berdasarkan kompetensi tersebut.

Dalam upaya meningkatkan kualitas guru, beberapa regulasi telah diterbitkan oleh pemerintah Indonesia sebagai landasan bagi peningkatan kualitas pendidikan. Salah satunya adalah kebijakan sertifikasi guru yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru. Pasal 10 ayat (1) UU tersebut menyatakan bahwa "Setiap guru wajib memiliki sertifikat pendidik yang dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang." Selain itu, regulasi terkait dengan pelatihan dan pengembangan profesional juga telah diimplementasikan, seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, yang menyebutkan bahwa guru wajib mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensinya.

Meskipun regulasi tersebut sudah ada, implementasinya belum sepenuhnya berhasil mengatasi permasalahan yang ada di lapangan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa banyak guru yang kesulitan mengakses pelatihan atau kurangnya insentif yang memadai untuk mendukung peningkatan kualitas mereka. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat gap antara kebijakan yang ada dan pelaksanaan di lapangan. Sebagai contoh, sebuah penelitian oleh Aulia Gusli, (2024), dan Kumala et al., (2025) menyebutkan bahwa insentif yang diberikan dalam bentuk gaji atau penghargaan seringkali tidak cukup memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka secara signifikan, jika tidak diiringi dengan peningkatan kemampuan profesional mereka.

Penelitian terdahulu mengenai peningkatan kualitas guru telah banyak dilakukan, dengan berfokus pada berbagai aspek, seperti pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, serta pengaruh insentif terhadap kinerja guru. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan kompetensi guru secara signifikan, sementara penelitian lain menekankan pentingnya insentif dalam mendorong motivasi dan dedikasi guru. Misalnya, penelitian oleh Fitriani et al., (2022) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis praktik dan refleksi dapat meningkatkan kualitas pengajaran, sementara penelitian oleh Yuanis, (2025) menemukan bahwa insentif berbasis kinerja dapat meningkatkan hasil pembelajaran siswa secara signifikan.

Namun, hasil-hasil penelitian tersebut seringkali terpisah-pisah dan belum mengintegrasikan semua faktor yang mempengaruhi kinerja guru secara holistik. Hal ini menjadi celah bagi pengembangan model baru yang lebih komprehensif dalam meningkatkan kualitas guru. Dengan mengintegrasikan ketiga elemen tersebut kompetensi, profesionalisme, dan insentif di harapkan akan tercipta sinergi yang lebih kuat dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru.

Novelty dari penelitian ini terletak pada pengembangan suatu strategi terpadu yang tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi guru, tetapi juga memberikan perhatian serius terhadap profesionalisme dan pemberian insentif yang tepat guna. Penelitian ini bertujuan untuk merancang model strategi yang dapat diimplementasikan secara praktis di berbagai lembaga pendidikan, dengan mempertimbangkan berbagai faktor kontekstual yang mempengaruhi kondisi dan kebutuhan guru di lapangan. Dengan pendekatan yang holistik ini, diharapkan dapat tercipta keseimbangan antara pengembangan kompetensi, sikap profesional, dan sistem insentif yang mendukung.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan merumuskan strategi peningkatan kualitas guru yang dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.



Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat diadopsi oleh pemerintah dan lembaga pendidikan dalam rangka memperkuat sistem pendidikan melalui penguatan kualitas guru. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dalam upaya menciptakan pendidikan yang lebih berkualitas dan berdaya saing, serta membantu pihak-pihak terkait dalam mengambil langkah-langkah strategis yang lebih efektif.

Dengan demikian, penelitian ini akan membahas secara mendalam mengenai integrasi kompetensi, profesionalisme, dan insentif dalam sebuah strategi yang holistik, serta bagaimana penerapan strategi tersebut dapat mengoptimalkan kualitas kinerja guru di Indonesia. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi yang berguna bagi para pemangku kepentingan dalam mengembangkan kebijakan pendidikan yang lebih efektif dan berbasis pada kebutuhan nyata di lapangan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong terciptanya kebijakan yang lebih mendukung kesejahteraan guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi literatur (*literature review*) yang bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis berbagai referensi atau literatur yang berkaitan dengan topik "Strategi Peningkatan Kualitas Guru: Mengintegrasikan Kompetensi, Profesionalisme, dan Insentif dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pengajaran." Penelitian studi literatur ini akan mengidentifikasi berbagai teori, konsep, kebijakan, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan, dengan harapan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang isu-isu yang berkaitan dengan peningkatan kualitas guru melalui integrasi ketiga elemen tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hubungan antara Kompetensi, Profesionalisme, dan Insentif

Berdasarkan studi literatur yang dilakukan, ketiga elemen tersebut kompetensi, profesionalisme, dan insentif terbukti memiliki hubungan yang sangat erat dalam meningkatkan kinerja guru. Setiap elemen mendukung elemen lainnya, menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas pengajaran.

- a. Kompetensi Guru: Kompetensi yang tinggi berhubungan langsung dengan kemampuan guru dalam merancang dan mengimplementasikan proses pembelajaran yang efektif. Penelitian oleh Asyifah et al., (2024) menunjukkan bahwa pelatihan yang berfokus pada pengembangan kompetensi pedagogik dapat meningkatkan kinerja guru, terutama dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih baik dan meningkatkan hasil belajar siswa.
- b. Profesionalisme Guru: Guru yang memiliki profesionalisme tinggi tidak hanya menguasai materi ajar, tetapi juga memiliki sikap dan etika kerja yang mengarah pada pengembangan diri secara terus-menerus. Profesionalisme ini memengaruhi keterlibatan guru dalam komunitas pembelajaran, serta kolaborasi dengan sesama guru dan pihak terkait lainnya. Menurut Prananda, (2019) dan Munawir et al., (2023) guru profesional adalah guru yang selalu berusaha untuk memperbaiki kualitas diri dan proses pembelajarannya.
- c. Insentif Guru: Insentif dalam bentuk tunjangan finansial maupun non-finansial terbukti dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Penelitian oleh Rusdiansyah et al., (2024) menunjukkan bahwa insentif berbasis kinerja dapat mendorong guru untuk lebih fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran. Insentif non-material, seperti penghargaan dan pengakuan atas prestasi, juga memiliki dampak positif terhadap motivasi guru.



### Integrasi Ketiga Elemen dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Pengintegrasian ketiga elemen kompetensi, profesionalisme, dan insentif merupakan strategi yang sangat efektif dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru. Keberhasilan pengintegrasian ini dapat dilihat dalam beberapa model yang telah diterapkan di berbagai negara.

- Model Pengembangan Profesional Berkelanjutan: Model ini mengkombinasikan pelatihan yang berfokus pada peningkatan kompetensi guru, diikuti dengan pemberian insentif yang sesuai. Di Finlandia, sebagai contoh, program pengembangan profesional yang terstruktur dengan baik telah berhasil meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.
- Pemberian Insentif yang Terukur: Insentif berbasis kinerja yang terukur, seperti yang diterapkan dalam kebijakan Sertifikasi Guru di Indonesia, menunjukkan bahwa tunjangan finansial yang diberikan berdasarkan pencapaian kompetensi dapat memotivasi guru untuk lebih mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

### Kebijakan Peningkatan Kualitas Guru di Indonesia

Di Indonesia, kebijakan peningkatan kualitas guru melalui Sertifikasi Guru, yang memberikan insentif finansial bagi guru yang memenuhi standar kompetensi tertentu, sudah diterapkan sejak beberapa tahun lalu (Dewantara, 2024). Kebijakan ini, meskipun memberikan insentif yang signifikan, masih memiliki beberapa tantangan dalam implementasinya, terutama dalam hal kesenjangan antara kebijakan dan penerapannya di lapangan.

Menurut penelitian oleh Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, sertifikasi guru dapat meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru, namun sering kali terhambat oleh kualitas pelatihan yang kurang merata dan kurangnya dukungan terhadap pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru. Di sisi lain, insentif yang diberikan tidak selalu langsung berdampak pada perubahan perilaku guru di kelas, terutama di daerah-daerah dengan sumber daya terbatas.

### Tantangan dan Celah dalam Implementasi Kebijakan

Beberapa tantangan dalam implementasi kebijakan peningkatan kualitas guru di Indonesia adalah:

- Kurangnya akses dan kualitas pelatihan yang konsisten di berbagai daerah, terutama di wilayah pedesaan atau daerah yang kurang berkembang.
- Keterbatasan insentif non-finansial, seperti penghargaan dan pengakuan atas pencapaian profesionalisme, yang juga penting untuk meningkatkan motivasi guru.
- Ketidakterataan distribusi guru berkualitas di seluruh Indonesia, dengan banyak guru yang tidak mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

**Tabel 1. Hubungan antara Kompetensi, Profesionalisme, dan Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Elemen	Deskripsi	Dampak terhadap Kinerja Guru
<b>Kompetensi</b>	Penguasaan materi ajar, kemampuan pedagogik, dan keterampilan mengelola kelas.	Meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.
<b>Profesionalisme</b>	Sikap etis, tanggung jawab, komitmen terhadap pembelajaran berkelanjutan,	Membentuk lingkungan pembelajaran yang lebih



	serta kolaborasi dengan sesama guru.	baik dan mendukung perkembangan siswa.
<b>Insentif</b>	Penghargaan, tunjangan finansial, dan pengakuan atas kinerja yang baik.	Meningkatkan motivasi dan fokus pada peningkatan kualitas pengajaran.
<b>Integrasi</b>	Kombinasi dari pelatihan berkelanjutan, profesionalisme, dan insentif berbasis kinerja.	Menumbuhkan siklus positif yang mendorong kinerja yang lebih baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi literatur yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas guru memerlukan pendekatan yang terintegrasi antara kompetensi, profesionalisme, dan insentif. Ketiga elemen ini saling berkaitan dan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja guru serta efektivitas pembelajaran. Kompetensi guru, yang mencakup penguasaan materi ajar, keterampilan pedagogik, dan kemampuan manajerial kelas, harus terus dikembangkan melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Profesionalisme, yang melibatkan sikap etis, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pembelajaran, turut menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung perkembangan siswa. Insentif, baik material maupun non-material, terbukti dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, pengintegrasian ketiga elemen ini dalam kebijakan pendidikan, seperti kebijakan Sertifikasi Guru, sangat penting untuk menciptakan guru yang kompeten, profesional, dan termotivasi. Namun, tantangan utama dalam implementasi kebijakan ini adalah kesenjangan antara kebijakan dan penerapannya di lapangan, terutama di daerah dengan sumber daya terbatas. Untuk itu, kebijakan pendidikan harus memperhatikan distribusi pelatihan yang merata, memberikan penghargaan atas prestasi, serta menciptakan ekosistem profesional yang mendukung pengembangan berkelanjutan bagi guru. Dengan demikian, kualitas pendidikan dapat ditingkatkan secara holistik dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan Mts Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147–173.
- Asyifah, Y. N., Suryaningsih, R., & Nurman, N. (2024). Efektivitas Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Sekolah Dasar. *QAZI: Journal Of Islamic Studies*, 1(2), 24–3.
- Aulia Gusli, R. (2024). Upaya Pemimpin dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru di SDN 09 V Koto Kampung Dalam. *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 102–114.
- Dewantara, H. (2024). Membangun masa depan pendidikan: Inovasi dan tantangan dalam sertifikasi guru di Indonesia. In *PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa*.
- Fitriani, S., Syarif, M. S., & Muljono, H. (2022). Pelatihan Desain Observasi Kelas Berbasis Refleksi Diri. *Jurnal SOLMA*, 11(3), 675–682.
- Friska, S. Y., Amanda, M. T., Novitasari, A., & Prananda, G. (2022). Pengaruh Video Animasi



terhadap Hasil Belajar Siswa Muatan Pembelajaran IPA Kelas IV di SD Negeri 08 Sungai Rumbai. *PENDIPA Journal of Science Education*, 6(1), 250–255.

Jamil. (2022). Etika Profesi Guru. In *CV. Azka Pustaka*.

Kumala, S., Sukarman, Hartini, R., & Agustin, F. (2025). Peran Manajemen Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pengajar Dan Pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 236–246.

Munawir, M., Erindha, A. N., & Sari, D. P. (2023). Memahami Karakteristik Guru Profesional. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1), 384–390.

Nurarfiansyah, L. T., Kholizah, N. A., Sani, D. A., Sembiring, D. F. Y., Ramadhani, P. S., Dermawan, M. M., Oktaviani, D., & Nasution, I. (2022). Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru. *Edupedia*, 6(2), 148–160.

Nurhidayani. (2025). The Role of Teachers in the Development and Implementation of Education Curriculum. *Jiic: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA*, 4(1), 10442–10456.

Prananda, G. (2019). Pengaruh Model Pembelajaran Kooperatif Tipe STAD Dalam Pembelajaran IPA Siswa Kelas V SD. *Jurnal Pedagogik*, 6(1), 122–130.

Prananda, G. (2020). Pengaruh Model Discovery Learning Terhadap Peningkatan Keterampilan Berpikir Kritis dan Self-Confidence Peserta Didik Terna 3 di Kelas IV Sekolah Dasar. In *Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang*.

Rusdiansyah, Wicaksono, L., & Waruwu, M. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Organisasi. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6), 7762–7774.

Yuanis, Y. (2025). Performance-Based Incentives and Workforce Productivity in Small Enterprises. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 26(3), 1–10.