

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

#### 2.1. Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1. Defenisi Operasional

Upaya memperjelas pengertian-pengertian yang dibahas dalam penelitian ini, maka diperlukan pembahasan sebagai berikut:

##### 2.1.1.1. Pengertian Efektifitas

Efektifitas konsep yang bersifat multi dimensional, artinya dalam mendefinisikan efektifitas ada perbedaan pendapat para ahli dengan dasar disiplin ilmu yang dimiliki masing-masing, walaupun nantinya tujuan dari defenisi ini adalah tujuan yang sama. Kata efektif sering dikaitkan dengan kata efisien walaupun artinya berbeda. Sesuatu yang dilakukan secara efisien belum tentu efektif. Pengertian efektifitas menurut Nur Aedi<sup>1</sup> mengatakan bahwa efektifitas adalah bagaimana organisasi melaksanakan seluruh tugas pokoknya dan mencapai sasarannya. Kemudian pendapat Wiyono<sup>2</sup> bahwa Efektifitas dapat diartikan suatu kegiatan yang dilaksanakan dan memiliki dampak serta hasil sesuai dengan yang

---

<sup>1</sup> Nur Aedi, *Pengawasan Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014, hal. 325.

<sup>2</sup> Wiyono, Bambang Budi, *Metodologi penelitian (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan action research)*, Malang: Universitas Negeri Malang, 2007, hal.137.

diharapkan. Menurut Sondang<sup>3</sup>, efektifitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektifitas dapat menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai atau tidaknya suatu sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil dari suatu kegiatan semakin mendekati sasaran, maka semakin tinggi efektifitasnya. Kemudian pendapat Abdurahmat<sup>4</sup>, efektifitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Dapat diartikan bahwa, efektifitas adalah terlaksananya semua tugas pokok, ketepatan waktu, tercapainya tujuan dan partisipasi aktif dari anggota serta keterkaitan antara tujuan dengan hasil yang dinyatakan dan menunjukan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai. Adapun pengertian efektifitas yang dikemukakan Prasetyo Budi Saksono<sup>5</sup> Efektifitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan output yang dicapai dengan output yang diharapkan dari sejumlah input. Aspek-aspek efektifitas menurut Muasaroh<sup>6</sup>, efektifitas dapat dijelaskan dari suatu program dapat dilihat dari aspek-aspek antara lain:

1. Dari aspek tugas atau fungsi, yaitu lembaga dikatakan efektif jika melaksanakan tugas atau fungsinya, begitu juga suatu program pembelajaran akan efektif jika

---

<sup>3</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001, hal.

4

<sup>4</sup> Abdul Rahmat, *Pengertian Efektivitas*, Yogyakarta: Lumbung Pustaka, 2003, hal. 92

45

<sup>5</sup> Prasetyo Budi Saksono, *Dalam Menuju SDM Berdaya*, Jakarta: Bumi Aksara, 1984, hal.

<sup>6</sup> Muasaroh, *Aspek-aspek Efektifitas studi Tentang Efektifitas Pelaksanaan Program Pelaksanaan PNPM-MP*, Malang: Universitas Brawijaya Malang, 2010, hal. 13

tugas dan fungsinya dapat dilaksanakan dengan baik dan peserta didik belajar dengan baik;

2. Dari aspek rencana atau program, yaitu rencana pembelajaran yang terprogram, jika seluruh rencana dapat dilaksanakan maka rencana atau program dikatakan efektif;
3. Dari aspek ketentuan dan peraturan, efektifitas suatu program juga dapat dilihat dari berfungsi atau tidaknya aturan yang telah dibuat dalam rangka menjaga berlangsungnya proses kegiatannya. Aspek ini mencakup aturan-aturan baik yang berhubungan dengan guru maupun yang berhubungan dengan peserta didik, jika aturan ini dilaksanakan dengan baik berarti ketentuan atau aturan telah berlaku secara efektif,
4. Dari aspek tujuan atau kondisi ideal, suatu program kegiatan dikatakan efektif dari sudut hasil jika tujuan atau kondisi ideal program tersebut dapat dicapai. Penilaian aspek ini dapat dilihat dari prestasi yang dicapai oleh peserta didik.

Pengertian efektifitas menurut beberapa ahli tersebut di atas, penulis berpendapat bahwa efektifitas yaitu suatu ukuran menyatakan seberapa jauh target kuantitas, target kualitas dan target waktu yang dicapai oleh manajemen/pelaku kegiatan yang sudah direncanakan terlebih dahulu sebelum melakukan proses suatu kegiatan untuk mencapai hasil yang direncanakan.

#### 2.1.1.2. Tunjangan

Tunjangan merupakan tambahan benefit yang ditawarkan pada setiap pekerja. Menurut pendapat Flippo<sup>7</sup>, yaitu salah satu bentuk kompensasi tambahan adalah berupa tunjangan yang bertujuan untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Kemudian pendapat Martoyo<sup>8</sup> berpendapat bahwa Tunjangan adalah kompensasi pelengkap (fringe Benefit) merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket "benefit" dan program-program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang. Pendapat yang dikemukakan oleh Tulus<sup>9</sup>, mengatakan tunjangan (benefit) adalah unsur-unsur kompensasi dimana nilai rupiah langsung bagi karyawan individual dapat dengan mudah diketahui secara pasti. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005<sup>10</sup> tentang Guru dan Dosen, pasal 14 ayat (1) sebagai berikut:

- a. Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
- b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.

<sup>7</sup> Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE-UGM, 1994, hal. 110

<sup>8</sup> Martono Susilo. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM, 1987. Hal. 118

<sup>9</sup> Agus Tulus. *"Muh, Manajemen Sumber Daya Manusia."* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 1993. Hal. 151

<sup>10</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157).

- c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
- d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
- e. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
- f. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
- g. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
- h. Memiliki kebebasan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.
- i. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.
- j. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi, dan
- k. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa tunjangan adalah penambahan benefit yang diberikan kepada pekerja guna memacu peningkatan prestasi kinerja untuk mencapai hasil yang baik dan berkelanjutan.

#### 2.1.1.3. Pengertian Profesi

Kata profesi berasal dari bahasa Inggris yaitu *profession*. Dalam bahasa Latin yaitu *profecus* yang artinya mengakui, adanya pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melakukan suatu pekerjaan. Pendapat yang dikemukakan

Rusman<sup>11</sup> bahwa Profesi adalah suatu pekerjaan yang dalam melaksanakan tugasnya memerlukan/menuntut keahlian (expertise), menggunakan teknik-teknik ilmiah, serta dedikasi yang tinggi. Profesi adalah beberapa kompetensi keahlian yang diperoleh dari lembaga-lembaga pendidikan khusus dengan kurikulum yang dapat dipertanggungjawabkan yang dapat menunjuk pada pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggungjawab, dan kesetiaan terhadap profesinya. Secara teoritis, profesi tidak bisa dilakukan sembarang orang yang sebelumnya tidak dilatih dan disiapkan untuk profesi itu sendiri. Pendapat Danim<sup>12</sup> mengatakan bahwa secara etimologi profesi berasal dari bahasa Inggris profession atau bahasa Latin profecus. Artinya, mengakui, pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Sebuah profesi harus memiliki tiga pilar pokok, yaitu pengetahuan dan keahlian serta persiapan akademik.

Profesi adalah pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu dan profesional harus memiliki hal-hal sebagai berikut bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.

Teori menurut Roestiyah<sup>13</sup> seorang pendidik professional adalah orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap professional yang mampu dan setia mengembangkan profesinya, menjadi anggota organisasi professional pendidikan memegang teguh kode etik profesinya, ikut serta didalam mengkomunikasikan

---

<sup>11</sup> Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011, hal. 16

<sup>12</sup> Danim Sudarwan, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2011, hal. 101-102

<sup>13</sup> Roestiyah NK, *Masalah-Masalah Ilmu Keguruan*, Jakarta: Bina Aksara, Cet k IV, 2001, hal. 175.

usaha pengembangan profesi bekerja sama dengan profesi yang lain. Menurut pendapat Tafsir<sup>14</sup> mengutip pendapat Muchtar Lutfi mengatakan profesi harus mengandung keahlian, artinya suatu program harus ditandai dengan suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu. Sementara dari pendapat Prof. Dr. M. Surya dkk<sup>15</sup> mengartikan, professional mempunyai makna yang mengacu kepada sebutan tentang orang yang menyandang suatu profesi dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya. Kemudian Syafrudin<sup>16</sup> berpendapat mengutip dari Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah professional adalah bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.

Penulis berpendapat bahwa profesi diartikan suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian dan keterampilan tertentu, yang didapat dari pendidikan atau pelatihan khusus dan mewujudkannya serta mendapatkan pengakuan untuk mendapat imbalan yang sesuai.

#### 2.1.1.4. Defenisi Guru SMA

Guru adalah seseorang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual maupun secara umum, baik terlaksana di sekolah dan maupun di luar sekolah. Seorang guru harus minimal

---

<sup>14</sup> Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Islam dalam Perspektif Islam*, Bandung: Rajawali Rusda Karya, 1991, hal. 10

<sup>15</sup> M. Surya, dkk, *Kapita Selekta Kependidikan SD*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2003, hal.45

<sup>16</sup> Syafrudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputat Pers, 2002, hal.15

memiliki dasar-dasar kompetensi sebagai wewenang serta kemampuan dalam menjalankan tugas pokoknya. Jamaluddin<sup>17</sup> berpendapat bahwa guru adalah pendidik, orang dewasa yang bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan atau bantuan kepada siswa dalam pengembangan tubuh dan jiwa untuk mencapai kematangan, mampu berdiri sendiri dapat melaksanakan tugasnya sebagai khalifah Allah di muka bumi, sebagai makhluk sosial dan individu yang mampu berdiri sendiri. Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa kompetensi guru merupakan kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru, baik pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta tanggung jawab terhadap murid-murid yang diasuhnya, sehingga tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005<sup>18</sup> tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (1) Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut Alder dikutip oleh Ibrahim Bafadal<sup>19</sup> guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Perwujudan guru haruslah manusia yang tutur kata dan tingkahlakunya dapat diteladani oleh siapapun terutama siswa/anak. Kemudian Suparlan<sup>20</sup> berpendapat bahwa berdasarkan tanggung jawab yang diembannya, guru dapat dibedakan menjadi beberapa macam, yaitu:

---

<sup>17</sup> Jamaluddin, Noor. (1978). *Pengertian guru*. Jakarta: Balai Pustaka. 1978, hal. 1

<sup>18</sup> Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

<sup>19</sup> Bafadal Ibrahim, *peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar dalam kerangka manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah*, Jakarta: bumi aksara, 2008, hal. 4

<sup>20</sup> Suparlan Suhartono, *Wawasan pendidikan: Sebuah pengantar pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzzmedia, 2008, hal. 27

- 1) guru kelas;
- 2) guru mata pelajaran;
- 3) guru bimbingan konseling;
- 4) guru pustakawan, dan
- 5) guru ekstrakurikuler”.

Dari pendapat di atas bahwa guru yang mengajar di jenjang SMA/MA adalah guru mata pelajaran yang memiliki tugas mengajar hanya satu mata pelajaran saja.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005<sup>21</sup> tentang Guru dan Dosen pasal 45 yaitu terdapat beberapa persyaratan menjadi seorang guru yaitu:

1. Memiliki Kualifikasi Akademik. Guru yang mengajar di sekolah baik guru kelas maupun guru bidang studi harus memiliki ijazah minimal Diplom IV atau Sarjana S1 sesuai dengan jenis dan jenjang mata pelajaran yang diampu.
2. Memiliki Kompetensi. Guru yang mengajar di sekolah harus memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dikuasai dalam melaksanakan tugas. Kompetensi tersebut meliputi adaptif, afektif dan psikomotorik.
3. Memiliki Sertifikat Pendidik. Sebagai guru memiliki sertifikat pendidik yang ditandatangani oleh perguruan tinggi yang menerbitkan.

---

<sup>21</sup> ibid

4. Sehat Jasmani dan Rohani. Guru harus memiliki kondisi kesehatan fisik dan mental dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
5. Memiliki Kemampuan untuk Mewujudkan Tujuan Pendidikan Nasional.

Guru ikut serta dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003<sup>22</sup> tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3 yaitu tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Berdasarkan pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa guru adalah tenaga profesional yang bertugas membimbing, mengajar, dan mendidik siswa untuk mencapai taraf kedewasaan pada bidang yang kompetensi yang dimiliki.

Sekolah Lanjutan Tingkat Atas adalah jenjang pendidikan formal yang dilaksanakan setelah lulus dari Sekolah Menengah Pertama atau sederajat. Jenjang pendidikan ini dimulai dari Kelas 10 sampai Kelas 12 dengan siswa umumnya berusia 15-18 tahun.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 29 tahun 1990<sup>23</sup> tentang Pendidikan Menengah, pada pasal 2 ayat (1) Pendidikan menengah bertujuan:

- a. Meningkatkan pengetahuan siswa untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dan untuk mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian;

---

<sup>22</sup> ibid

<sup>23</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 29 tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah

- b. Meningkatkan kemampuan siswa sebagai anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal-balik dengan lingkungan sosial, budaya alam sekitarnya.

Kualifikasi guru untuk jenjang pendidik pada SMA, atau sederajat tercantum dalam Peraturan Pemerintah nomor 41 tahun 2009<sup>24</sup>, pasal 29, butir keempat yang berbunyi pendidik pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat memiliki:

1. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1);
2. Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan;
3. Sertifikasi profesi guru untuk SMA/MA.

Uraian-uraian tersebut di atas peneliti berpendapat bahwa guru SMA adalah seseorang yang bertanggung jawab dan berwewenang terhadap pendidikan murid-murid baik di sekolah maupun di luar sekolah yang berusia 15 - 18 tahun dengan jabatan profesional khusus dengan keahlian dan memiliki kwalifikasi pendidikan minimal D-IV pada setiap bidang masing-masing.

#### 2.1.1.5. Defenisi Hinterland

Hinterland suatu tanah ataupun kabupaten yang terdapat dibelakang batas-batas suatu pantai atau sungai, secara khusus dengan sebutan pedalaman, kata tersebut diterapkan pada daerah pedalaman dibelakang port yang diklaim oleh

---

<sup>24</sup> ibid

Negara-negara yang memiliki pantai. Definisi hinterland ini merupakan istilah asing dalam Antropologi<sup>25</sup>. Definisi menurut kamus bahasa resmi Bahasa Indonesia *definisi dari hinterland* adalah sebagai daerah pedalaman.

Wilayah hinterland biasanya disebut dengan istilah lain, yaitu kota satelit. Pada dasarnya dari kedua kata tersebut memiliki makna yang sama, yaitu kota kecil yang berada disekitar kota besar, yang memiliki kesamaan dalam pola kinerja tetapi dalam ruang lingkup yang lebih kecil. Di wilayah hinterland tetap ada kegiatan ekonomi, pendidikan, kesehatan atau fasilitas-fasilitas lain tetapi dalam skala kecil, tidak kompleks pada kota besar atau pusat kota. Secara ekonomi wilayah hinterland bisa menjalankan perekonomian secara mandiri, walaupun ada beberapa barang dan jasa yang dalam pendistribusiannya masih tergantung pada kota besar, tetapi secara garis besar kawasan hinterland atau kota satelit dapat memenuhi fasilitas-fasilitas kota yang pada akhirnya dapat memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakatnya atau penduduk sub urban. Menurut pendapat Yunus<sup>26</sup> dapat diungkapkan bahwa wilayah hinterland juga berfungsi sebagai penerima tenaga kerja karena didalamnya telah berkembang fungsi-fungsi sosioekonomi kota, namun juga berperan sebagai pemasok komoditas ketempat lain.

Dari istilah di atas dapat disimpulkan bahwa Efektifitas Tunjangan Profesi Guru SMA di Wilayah Hinterland Kota Batam adalah seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan dan pengaruhnya terhadap kinerja guru sebagai tenaga pendidik dengan imbalan yang diperoleh berdasarkan

<sup>25</sup> <https://id.answers.yahoo.com/question/index?qid=20110404233228AAkZwjE>, 16 Januari 2018 jam 15.59 wib

<sup>26</sup> Yunus H.S, *Manajemen Perkotaan Perspektif Spasial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005, hal. 285

kemampuan kompetensi yang dimiliki pada daerah pedalaman yang ada disekitar Kota Batam.

### 2.1.2. Kajian Konseptual

#### 2.1.2.1. Tunjangan Profesi Guru

Tunjangan Profesi Guru adalah imbalan diberikan kepada guru yang sudah memenuhi persyaratan-persyaratan ditetapkan berdasarkan ketentuan perundang-undangan, yaitu sebesar 1 (satu) bulan gaji pokok yang diterima bagi guru pemerintah (PNS), sedangkan guru tetap bukan PNS sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) perbulan dan dikenakan pajak penghasilan sesuai dengan ketentuan perpajakan dengan maksimal 12 bulan setiap tahunnya.

Dasar pemberian tunjangan profesi guru adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005<sup>27</sup> tentang Guru dan Dosen Pasal 2 yang berbunyi sebagai berikut:

- a. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- b. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat pendidik.

---

<sup>27</sup> ibid

Dari uraian ini maka guru berhak memperoleh tambahan penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial dengan tugas sebagai guru yang ditetapkan berdasarkan prestasi.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008<sup>28</sup> tentang Pendanaan Pendidikan pada Pasal 17 ayat (1) menjelaskan bahwa Tanggung jawab Pemerintah terhadap pendanaan biaya personalia bukan pegawai negeri sipil di sektor pendidikan meliputi:

- a. subsidi tunjangan fungsional bagi dosen tetap yang ditugaskan oleh Pemerintah atau penyelenggara/satuan pendidikan yang didirikan masyarakat;
- b. subsidi tunjangan fungsional bagi guru tetap madrasah dan pendidikan keagamaan formal yang ditugaskan oleh Pemerintah atau penyelenggara/satuan pendidikan yang didirikan masyarakat; subsidi tunjangan fungsional bagi guru tetap madrasah dan pendidikan keagamaan formal yang ditugaskan oleh Pemerintah atau penyelenggara/satuan pendidikan yang didirikan masyarakat;
- c. tunjangan profesi bagi guru yang ditugaskan oleh Pemerintah atau dosen yang ditugaskan oleh Pemerintah atau penyelenggara/satuan pendidikan yang didirikan masyarakat.

Pemberian tunjangan profesi yang diterima oleh guru merupakan tanggung jawab pemerintah, Pemerintah pusat membuat dan mensosialisasikan peraturan dan petunjuk teknis tentang penyaluran dana tunjangan profesi guru ke Pemerintah Daerah baik Pemerintah Propinsi maupun ke Pemerintah Kabupaten/Kota. Dasar inilah pemerintah memberikan tunjangan sebagai tambahan kesejahteraan bagi guru-guru.

---

<sup>28</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pendanaan Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 91).

Tunjangan profesi guru tetap diberikan selama guru tersebut dapat melaksanakan tugas dengan memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Adapun ketentuan penyaluran tunjangan sesuai Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 17 tahun 2016<sup>29</sup> tentang penyaluran tunjangan profesi dan tambahan penghasilan bagi guru pegawai negeri sipil daerah pada lampiran tersebut:

- a) guru PNSD yang mengajar pada satuan pendidikan di bawah binaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan kecuali guru pendidikan agama.
- b) pengawas PNSD yang melaksanakan tugas kepengawasan pada satuan pendidikan di bawah binaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- c) memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik yang telah diberi satu Nomor Registrasi Guru (NRG) yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Setiap guru hanya memiliki satu NRG walaupun guru yang bersangkutan memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik.
- d) memiliki Surat Keputusan Tunjangan Profesi (SKTP) yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- e) bertugas pada satuan pendidikan yang memiliki rasio peserta didik terhadap guru di satuan pendidikan sesuai ketentuan pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru mulai tahun pelajaran 2016/2017.
- f) guru yang mendapat tugas tambahan, pemenuhan beban kerja minimal tatap muka dan tugas tambahannya dilaksanakan di satuan administrasi pangkalnya (satminkal).

---

<sup>29</sup> Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 17 tahun 2016 tentang penyaluran tunjangan profesi dan tambahan penghasilan bagi guru pegawai negeri sipil daerah.

Untuk mendapatkan Tunjangan Profesi Guru harus melengkapi beberapa berkas sebagai persyaratan yang oleh Dinas Pendidikan menverifikasi berkas tersebut yaitu:

- a. Foto kopi Sertifikat sertifikasi Guru yang dilegalisir oleh kepala satuan pendidikan;
- b. Foto kopi SK pengangkatan guru PNSD dan SK pengangkatan guru tetap bagi swasta yang dilegalisir kepala satuan pendidikan;
- c. Foto kopi SK terakhir guru yang dilegalisir kepala satuan pendidikan;
- d. Foto kopi ampura gaji guru yang dilegalisir kepala satuan pendidikan;
- e. Foto kopi SK pembagian tugas guru jam mengajar yang dilegalisir kepala satuan pendidikan;
- f. Foto kopi SK pembagian tugas tambahan bagi guru yang diberi tugas tambahan yang dilegalisir kepala satuan pendidikan;
- g. Foto kopi nomor rekening Bank;

Pemberian tunjangan profesi guru bagi yang sudah memenuhi persyaratan akan diberikan sebesar jumlah gaji pokok bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah dan bagi guru tetap yang belum impassing sebesar Rp 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) dan guru tetap yang sudah impassing mendapatkannya sesuai golongan impassing maksimal sebanyak 12 (dua belas) kali.

Pemberhentian tunjangan profesi guru dapat dilakukan apabila seorang guru tidak lagi melaksanakan tugas karena:

- a. Tutup usia,
- b. mencapai batas usia pensiun bagi guru PNS dan melebihi umur 60 tahun yang bukan PNS,

- c. tidak bertugas sebagai guru atau pengawas,
- d. berakhirnya perjanjian kerja bersama antara guru dan penyelenggara pendidikan,
- e. terpidana oleh pengadilan dan telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Penghentian tunjangan profesi guru dapat dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:

1. Terdapat perubahan status mengakibatkan guru tersebut tidak memenuhi syarat sebagai penerima tunjangan profesi, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota melaporkan secara tertulis kepada Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan up. Direktorat Profesi Pendidik dengan tembusan ke Kepada Dinas Pendidikan Provinsi.
2. Dari laporan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota maka Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan membuat surat penetapan penghentian pembayaran tunjangan profesi guru yang bersangkutan dan menyampaikannya kepada Dinas Pendidikan Provinsi dan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.
3. Surat penetapan Dirjen Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan tentang penghentian pembayaran tunjangan profesi guru, Dinas Pendidikan Provinsi melakukan pemberhentian pembayaran tunjangan profesi guru bersangkutan pada bulan berikutnya.

Pembatalan pembayaran tunjangan profesi guru dapat dilakukan apabila terdapat ketidaksesuaian persyaratan yang disyaratkan seperti di bawah ini,

1. Ditemukan bukti sertifikat pendidik penerima dinyatakan tidak sah atau syarat lain yang diajukan sebagai berkas persyaratan tidak sah, maka Dinas

Pendidikan Provinsi atau Kabupaten/Kota segera menyampaikan laporan secara tertulis kepada Dirjen Dirjen Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan up. Direktorat Profesi Pendidik.

2. Laporan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Dirjen Dirjen Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan membuat surat penetapan pembatalan pembayaran tunjangan profesi guru dan menyampaikan kepada Dinas Pendidikan Provinsi dan Kabupaten/Kota.
3. Surat penetapan Dirjen Dirjen Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan tentang pembatalan pembayaran tunjangan, oleh Dinas Pendidikan Provinsi melakukan penghentian pembayaran tunjangan profesi guru pada bulan berikutnya.
4. Guru yang sudah menerima tunjangan profesi wajib mengembalikan tunjangan profesi ke kas negara melalui Dinas Pendidikan Provinsi.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal

14 yang mengamanatkan guru berhak memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial berupa pemberian tunjangan profesi guru. Penghasilan yang dimaksud dijelaskan pada pasal (15), yaitu meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain salah satunya adalah tunjangan profesi.

Beberapa bentuk belanja profesi yang dapat dilakukan guru dengan menggunakan tunjangan profesi guru yang diperolehnya untuk meningkatkan kompetensi sebagai berikut:

1. Belanja peningkatan kualitas profesi, seperti mengikuti seminar, lokakarya, *workshop* pendidikan yang bukan bersumber dari anggaran pemerintah minimal satu semester satu kali kegiatan.
2. Belanja peningkatan mutu pendidikan lain, seperti studi banding, penanganan khusus bagi siswa “tertinggal” dan lain sebagainya.
3. Belanja media pendidikan. seperti pembelian laptop, komputer, LCD, dan media lainnya yang dapat digunakan sebagai peningkatan mutu pendidikan.
4. Belanja peningkatan materi pendidikan. Misalnya pembelian buku materi, modul, CD materi dan sebagainya.
5. Belanja penelitian, sebagai contoh pembuatan PTK, penelitian makalah, ilmiah dan sebagainya.
6. Belanja peningkatan keterampilan guru, misalnya kursus komputer sebagai sarana menuju sistem pembelajaran berbasis teknologi.

Beberapa contoh di atas adalah belanja peningkatan profesi guru, jika hal dilakukan maka muara guru meningkatkan kompetensi baik kompetensi pedagogik, profesional, sosial maupun kepribadiannya akan terwujud kualitas layanan pendidikan yang lebih baik dan maju.

### 2.1.3. Landasan Hukum Tunjangan Profesi Guru

Adapun dasar-dasar peraturan tentang sertifikasi guru sebagai berikut:

1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional  
yaitu:

- a. Pasal 42 ayat 1 yang mengatakan bahwa Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikat sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional;
- b. Pasal 43 ayat 2 dikemukakan bahwa sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi.

2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen (UUGD) yang disahkan pada tanggal 30 Desember 2005. Pasal yang terkait langsung yakni UU 14 tahun 2005<sup>30</sup> adalah:

- a. Pasal 1 butir 11 Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen.
- b. Pasal 8 guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- c. Pasal 11 butir 1 sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.
- d. Pasal 16 guru yang memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah.

3. Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2017<sup>31</sup> tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru Pasal 52 sebagai berikut:

---

<sup>30</sup> ibid.

<sup>31</sup> PP Nomer 19 Tahun 2017 Tentang Guru.

a. Beban kerja Guru mencakup kegiatan pokok:

- (1) merencanakan pembelajaran atau pembimbingan;
- (2) melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan;
- (3) menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan;
- (4) membimbing dan melatih peserta didik; dan
- (5) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja Guru.

b. Beban kerja Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit memenuhi 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.

c. Ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

4. Peraturan Pemerintah nomor 41 tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor,

a. Pasal 3,

1. Guru dan dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan diberi tunjangan profesi setiap bulan.
2. Tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada guru dan dosen pegawai negeri sipil dan bukan pegawai negeri sipil.

b. Pasal 4, Tunjangan profesi bagi guru dan dosen pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan fungsional guru dan dosen diberikan sebesar 1 (satu)

kali gaji pokok pegawai negeri sipil yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan nomor 19 Tahun 2019<sup>32</sup> Tentang Juknis Penyaluran Tunjangan Profesi, Tunjangan Khusus, dan TPG (Tambahan Penghasilan Guru) PNSD (Pegawai Negeri Sipil Daerah) sebagai berikut pasal 1 sebagai berikut:

- a. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- b. Tunjangan Profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada Guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.
- c. Tunjangan Khusus adalah tunjangan yang diberikan kepada Guru sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi dalam melaksanakan tugas di daerah khusus.
- d. Tambahan Penghasilan adalah sejumlah uang yang diberikan kepada Guru pegawai negeri sipil daerah yang belum bersertifikat pendidik yang memenuhi kriteria sebagai penerima tambahan penghasilan.
- e. Daerah Khusus adalah daerah yang terpencil atau terbelakang, daerah dengan kondisi masyarakat adat yang terpencil, daerah perbatasan dengan negara lain, daerah yang mengalami bencana alam, bencana sosial, atau

---

<sup>32</sup> Permendikbud Nomor 19 Tahun 2019 Tentang Juknis Penyaluran Tunjangan Profesi, Tunjangan Khusus, dan TPG (Tambahan Penghasilan Guru) PNSD (Pegawai Negeri Sipil Daerah).

daerah yang berada dalam keadaan darurat lain dan/atau pulau-pulau kecil terluar.

#### 2.1.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan efektifitas tunjangan guru SMA sebagai referensi penelitian, antara lain sebagai berikut:

1. Hironimus Safe, dengan judul “Pengaruh sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara” dengan lokasi penelitian di Kabupaten Timor Tengah Utara, Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru di sekolah merupakan pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru dan motivasi kerja guru. Pemberian tunjangan sertifikasi guru yang sesuai dengan tujuan dan prinsip-prinsip sertifikasi dapat mendorong guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Tunjangan sertifikasi Juga merupakan pemicu dan memotivasi guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah dengan penuh tanggung jawab dan profesional. Sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah, artinya sertifikasi guru dapat mempengaruhi kinerja guru dan menjadi faktor pendorong bagi guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara profesional. Motivasi kerja guru di sekolah baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik dapat berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah. Artinya motivasi kerja guru dapat mempengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja guru tinggi dapat memacu guru-guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya di sekolah. Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa tinggi atau

rendahnya kinerja gtml di sekolah secara korelasional berhubungan dengan pemberian tunjangan sertifikasi guru dan motivasi keija guru. 109 Adanya korelasi antara sertifikasi dan motivasi dengan kineija guru dapat

diuraikan sebagai berikut :

1. Sertifikasi guru dapat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kineija guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.
  2. Motivasi keija guru berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kineija guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.
  3. Sertifikasi guru dan motivasi guru bersama-sama dapat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kineija guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.
2. Nur Chusni dengan judul “Efektivitas sertifikasi guru dalam jabatan pada peningkatan kompetensi guru bidang studi SMP Muhammadiyah 4 Surakarta”, hasil penelitian:
1. Sertifikasi Guru Dalam Jabatan merupakan amanah UU, yang harus dilaksanakan oleh semua guru walaupun pelaksanaannya bertahap sesuai dengan pertimbangan masa kerja,
  2. Kompetensi Guru Profesional, Paedagogi, Kepribadian dan sosial, merupakan indikator kinerja guru, sehingga guru telah tersertifikasi diharapkan ada peningkatan dalam kompetensi guru tersebut.

3. Efektifitas Sertifikasi guru dalam jabatan meningkatkan kompetensi guru, para guru yang sudah tersertifikasi, menambah fasilitas mengajar secara pribadi dan sebagian besar melanjutkan ke jenjang pendidikan S2.

## 2.2. Landasan Teori

Fungsi teori dalam suatu penelitian adalah untuk memberikan pengarahan kepada penelitian yang dilakukan dalam menganalisis permasalahan yang dirumuskan. Perlu beberapa teori yang relevan, supaya permasalahan dapat dijelaskan dengan sempurna. Selanjutnya teori yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto<sup>33</sup> Salah satu fungsi hukum baik sebagai kaidah maupun sebagai sikap tindak atau perilaku teratur adalah membimbing perilaku manusia. Masalah pengaruh hukum tidak hanya terbatas pada timbulnya ketaatan atau kepatuhan pada hukum tapi mencakup efek total dari hukum terhadap sikap tindak atau perilaku baik yang bersifat positif maupun negative. Efektifitas penegakan hukum berkaitan erat dengan efektifitas hukum. Agar hukum efektif, maka diperlukan aparat penegak hukum. Sanksi hukum dapat diaktualisasikan kepada masyarakat dalam bentuk ketaatan (compliance), maka kondisi ini menunjukkan adanya indikator bahwa hukum tersebut adalah efektif. Faktor-faktor yang memengaruhi efektifitas hukum menurut Soerjono Soekanto<sup>34</sup> antara lain sebagai berikut.

<sup>33</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Cet. Ke-10, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2011, hal. 26

<sup>34</sup> Soerjono Soekanto, *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, 110.

a. Faktor Hukum.

Hukum mengandung unsur keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Dalam praktik penerapannya tidak jarang terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan. Kepastian Hukum sifatnya konkret berwujud nyata, sedangkan keadilan bersifat abstrak sehingga ketika seseorang hakim memutuskan suatu perkara secara penerapan undang-undang saja, maka ada kalanya nilai keadilan itu tidak tercapai. Maka, ketika melihat suatu permasalahan mengenai hukum setidaknya keadilan menjadi prioritas utama. Karena hukum tidak semata-mata dilihat dari sudut hukum tertulis saja, melainkan juga ikut mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berkembang dalam masyarakat. Sementara dari sisi lain, keadilan pun masih menjadi perdebatan disebabkan keadilan mengandung unsur subyektif yang sangat tergantung pada nilai-nilai intrinsik subyektif dari masing-masing orang.

b. Faktor Penegak Hukum.

Penegakan hukum berkaitan dengan pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum (law enforcement). Bagian-bagian law enforcement itu adalah aparatur penegak hukum yang mampu memberikan kepastian, keadilan dan kemanfaatan hukum secara proporsional. Aparatur penegak hukum melingkupi pengertian mengenai institusi penegak hukum dan aparat penegak hukum, sedangkan aparat penegak hukum dalam arti sempit dimulai dari kepolisian, kejaksaan, kehakiman, penasehat hukum dan petugas sipir lembaga

pemasyarakatan. Setiap aparat dan aparatur diberikan kewenangan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing yang meliputi kegiatan penerimaan laporan, penyelidikan, penyidikan, penuntutan, pembuktian, penjatuhan vonis dan pemberian sanksi serta upaya pembinaan kembali terpidana. Ada tiga elemen penting yang memengaruhi mekanisme bekerjanya aparat dan aparatur penegak hukum antara lain:

- 1) institusi penegak hukum beserta berbagai perangkat sarana dan prasarana pendukung dan mekanisme kerja kelembagaannya; \
- 2) budaya kerja yang terkait dengan aparatnya, termasuk mengenai kesejahteraan aparatnya; dan
- 3) perangkat peraturan yang mendukung baik kinerja kelembagaannya maupun yang mengatur materi hukum yang dijadikan standar kerja, baik hukum materielnya maupun hukum acaranya. Upaya penegakan hukum secara sistematis haruslah memperhatikan ketiga aspek itu secara simultan, sehingga proses penegakan hukum dan keadilan secara internal dapat diwujudkan secara nyata.

c. Faktor Sarana atau Fasilitas Hukum.

Fasilitas pendukung secara sederhana dapat dirumuskan sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Ruang lingkupnya terutama adalah sarana fisik yang berfungsi sebagai faktor pendukung. Fasilitas pendukung mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan sebagainya. Selain ketersediaan fasilitas, pemeliharaanpun sangat penting demi menjaga keberlangsungan. Sering

terjadi bahwa suatu peraturan sudah difungsikan, padahal fasilitasnya belum tersedia lengkap. Kondisi semacam ini hanya akan menyebabkan kontra-produktif yang harusnya memperlancar proses justru mengakibatkan terjadinya kemacetan.

d. Faktor Masyarakat

Penegakan hukum bertujuan untuk mencapai kedamaian dalam masyarakat. Masyarakat mempunyai pendapat-pendapat tertentu mengenai hukum. Artinya, efektifitas hukum juga bergantung pada kemauan dan kesadaran hukum masyarakat. Kesadaran yang rendah dari masyarakat akan mempersulit penegakan hukum, adapun langkah yang bisa dilakukan adalah sosialisasi dengan melibatkan lapisan-lapisan sosial, pemegang kekuasaan dan penegak hukum itu sendiri. Perumusan hukum juga harus memerhatikan hubungan antara perubahan-perubahan sosial dengan hukum yang pada akhirnya hukum bisa efektif sebagai sarana pengatur perilaku masyarakat.

e. Faktor Kebudayaan.

Faktor kebudayaan yang sebenarnya bersatupadu dengan faktor masyarakat sengaja dibedakan, karena didalam pembahasannya diketengahkan masalah sistem nilai-nilai yang menjadi inti dari kebudayaan spiritual atau nonmaterial.

Struktur hokum mencangkup bentuk dari system, umpamanya menyangkup tatanan lembaga-lembaga hukum formal, hukum antara lembaga-lembaga, hak-hak dan kewajiban-kewajibanya, dan seterusnya. Hukum berpengaruh langsung atau tidak langsung didalam mendorong terjadinya perubahan sosial. Menurut Soerjono

Soekanto<sup>35</sup> Cara-cara untuk memengaruhi masyarakat dengan sistem yang teratur dan direncanakan terlebih dahulu dinamakan social engineering atau social planning. Agar hukum benar-benar dapat memengaruhi perlakuan masyarakat, maka hukum harus disebarluaskan, sehingga melembaga dalam masyarakat. Adanya alat-alat komunikasi tertentu merupakan salah satu syarat bagi penyebaran serta pelebagaan hukum. Komunikasi hukum tersebut dapat dilakukan secara formal yaitu, melalui suatu tata cara yang terorganisasi dengan resmi. Dikemukakan oleh Soerjono Soekanto<sup>36</sup> bahwa suatu sikap tindak perilaku hukum dianggap efektif, apabila sikap, tindakan atau perilaku lain menuju pada tujuan yang dikehendaki, artinya apabila pihak lain tersebut mematuhi hukum. Kemudian pendapat lain disebutkan Undang-undang dapat menjadi efektif jika peranan yang dilakukan pejabat penegak hukum semakin mendekati apa yang diharapkan oleh undang-undang dan sebaliknya menjadi tidak efektif jika peranan yang dilakukan oleh penegak hukum jauh dari apa yang diharapkan undang-undang seperti pendapat Soerjono Soekanto<sup>37</sup>.

---

<sup>35</sup> Soerjono Soekanto, *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, Jakarta, Rajawali Pers, 1982, hal. 115.

<sup>36</sup> *ibid.*

<sup>37</sup> *Id* hal 9.