

Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Studi Kasus Pada MI Al Huda

Muhamad Fauzi Abdullah

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Kota Bandung

mfa191002@gmail.com

Darmawan yudhanegara

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Kota Bandung

darmawanyudhanegara@digitechuniversity.ac.id

Article's History

Received 4 Mei 2024; Received in revised form 17 Mei 2024; Accepted 21 Mei 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Abdullah, M. F., & Yudhanegara, D. (2024). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Studi Kasus Pada MI Al Huda. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (3). 1732-1735. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2443>

Abstrak:

Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, menilai serta melakukan evaluasi terhadap peserta didik. Namun, seluruh pengabdian yang telah dilakukan guru berbanding terbalik dengan tingkat kesejahteraan guru yang masih tergolong rendah, termasuk di wilayah-wilayah terpencil. Bagi guru tingkat kesejahteraan yang memadai sangatlah penting untuk menopang kebutuhan finansialnya, dengan begitu guru akan fokus dan profesional dalam profesiannya sehingga tidak ada guru yang mencari pekerjaan sampingan di luar profesiannya sebagai guru. Guru yang mempunyai tingkatan keselamatan yang besar hendak mempengaruhi kepada tingginya kemampuan guru itu dalam bertugas. Kemampuan guru yang bagus hendak mempengaruhi kepada suksesnya cara penataran serta kesuksesan partisipan ajar. Pada faktanya pemberian bantuan pekerjaan belum maksimal di semua wilayah, termasuk di Kecamatan Pringgarata Kabupaten Lombok Tengah. Pengaruh tingkat kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al Huda Arjasari. Riset ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Al Huda Arjasari dengan sampel-yang diambil dari perwakilan guru kelas, kepala yayasan, dan kepala madrasah. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam riset ini ialah kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan Wawancara dan dokumentasi.

Kata Kunci : Kesejahteraan Guru, Kinerja Guru

Pendahuluan

Guru ialah bagian mempengaruhi dalam menghasilkan Pembelajaran yang bermutu. Bagi Sardiman, guru ialah bagian kemanusiaan dalam cara penataran, yang turut berfungsi dalam upaya pembuatan pangkal energi orang yang potensial di aspek ilmu wawasan. Jadi seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban pasti wajib dengan melaksanakan kaidah- kaidah yang telah diditetapkan buat mengoptimalkan keahlian kemampuan dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya selaku pengajar. Rendahnya kemampuan guru ialah salah satu permasalahan pokok yang bisa melambatkan pembangunan serta kemajuan ekonomi serta energi saing nasional. Oleh sebab itu penyusunan pangkal energi orang amat diperlukan serta butuh diupayakan dengan cara berangsur- angsur serta berkelanjutan lewat system pembelajaran yang bermutu bagus pada rute pembelajaran resmi, informal ataupun non resmi mulai dari pembelajaran sekolah bawah hingga pembelajaran tahapan yang lebih besar. Begitu juga bagi Dally, kalau kesejagatan yang meniscayakan restrurisasi ekonomi pengaruhnya amat besar kepada bidang- bidang yang lain, tercantum pembangunan pangkal energi orang.

Kinerja guru di Ypi Al Huda sedang belum mencukupi ataupun dapat dibilang tidak cocok impian, sementara itu beberapa besar guru di Ypi Al Huda telah memperoleh bantuan pekerjaan, terlebih guru- guru kategori. Tetapi disisi lain bila memandang dari UMK Kabupaten Bandung yang berkisar Rp. 4. 209. 309, hingga pemberian ganti rugi sebesar Rp. 1. 500. 000 perbulan ini dirasa sedang belum lumayan serta sedang jauh dari tutur aman, terlebih dengan sistem pemberian

bantuan yang diserahkan 6 bulan sekali. Kemampuan guru ialah kasus yang hendak senantiasa dialami oleh badan pembelajaran, sebab itu faktor-faktor yang pengaruh kemampuan guru amat berarti buat dikenal. Menggapai tujuan pembelajaran tidak lumayan dengan membenarkan kurikulum, tetapi dibutuhkan terdapatnya koreksi kepada bagian lain semacam tingkatkan derajat keselamatan guru selaku bagian pelampiasan keinginan hidup kesehariannya (keinginan fisiologis) serta serta diharapkan hendak sanggup mendesak kemampuan guru dalam bertugas. Alhasil dengan tingkatkan keselamatan guru diharapkan sanggup membagikan akibat pada kenaikan kemampuan guru dalam melakukan tugasnya. Bersumber pada pemaparan di atas, berarti jadi alas periset dalam melaksanakan riset di Ypi Al Huda. Periset mau mengenali tingkatan keselamatan serta dorongan guru mempunyai akibat kepada kenaikan kemampuan guru dalam melakukan kewajiban kegiatan. Kemampuan guru inilah yang jadi focus penting riset serta jadi dasar an kokoh periset buat mengutip suatu tema dengan kepala karangan **"Pengaruh tingkat kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di MI AL HUDA Arjasari.**

Tinjauan Pustaka

Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi ataupun industri membutuhkan pangkal energi buat menggapai tujuannya. Pangkal energi ialah pangkal tenaga, daya, daya (power) yang dibutuhkan buat menghasilkan energi, aksi, kegiatan, aktivitas, serta aksi. Pangkal energi itu antara lain terdiri atas pangkal energi alam, pangkal energi keuangan, pangkal energi orang, pangkal daya ilmu wawasan, serta pangkal energi teknologi. Diantara pangkal itu, pangkal energi yang terutama merupakan pangkal energi orang (SDM-human resources). SDM ialah pangkal energi yang dipakai buat menggerakan serta menyinergikan pangkal energi yang lain buat menggapai tujuan badan. Tanpa SDM, pangkal energi yang lain menganggur (idle) serta kurang berguna dalam menggapai tujuan badan. Pangkal energi merupakan sesuatu angka kemampuan yang dipunyai oleh sesuatu modul ataupun faktor khusus dalam kehidupan. Pangkal energi tidak senantiasa bertabiat raga, namun pula non-fisik. Tiap penerapan aktivitas menginginkan pangkal energi berbentuk bayaran, daya, perlengkapan serta ataupun materi. Pangkal energi itu sendiri dipecah jadi 2 ialah;

- Sumber Daya Langsung** Merupakan pangkal energi yang jumlah konsumsinya terkait daya muat aktivitas ataupun profesi serta tidak terkait pada lamanya durasi penerapan aktivitas.
- Sumber Daya Tidak Langsung** Merupakan pangkal energi yang jumlah konsumsinya terkait pada lamanya durasi per penerapan aktivitas ataupun profesi serta tidak tergantung pada besar daya muat profesi ataupun aktivitas.

Bagi Henry Simamora Bagi opini dari Henry Simamora, pangkal energi orang (SDM) ialah pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, pemberian menanggapi pelayanan, serta pengurusan orang badan badan ataupun golongan pekerja. Pemograman pangkal energi orang merupakan cara atau tahap yang hendak dicoba kepada SDM dalam badan (bagus pada industri atau pada badan pembelajaran), ialah berbentuk logistik SDM (personel atau personalian ke pegawai) yang pas, dalam durasi yang pas, selaku usaha dalam menggapai tujuan yang sudah diresmikan. Perencanaan pangkal energi orang merupakan cara dimana para manajemen menjamin kalau mereka mempunyai jumlah serta tipe orang yang pas di tempat kegiatan yang cocok, serta pada dikala yang pas sanggup menuntaskan tugas-tugas yang hendak membantu badan itu menggapai sasaran-sasaran dengan cara keseluruhannya dengan cara efisien serta berdaya guna.

Ketenagakerjaan

Di dalam sebutan ekonomi, yang diartikan dengan sebutan daya kegiatan orang (ataupun labor) tidaklah sekedar daya orang buat memacul, menggergaji, bertukang, serta seluruh aktivitas raga yang lain. Perihal yang diartikan disini memanglah tidaklah hanya labor ataupun daya kegiatan saja, namun lebih besar lagi, ialah human resources (pangkal energi orang) serta pula daya produksi kegiatan. Di dalam sebutan ataupun penafsiran human resources itu terkumpul seluruh ciri ataupun keahlian kemanusiaan yang bisa disumbangkan buat membolehkan dikerjakannya cara penciptaan benda serta pelayanan. Oleh sebab itu, benarlah bila terdapat orang yang mengatakan kalau mutu ataupun kualitas pangkal energi orang sesuatu bangsa itu terkait pada mutu ataupun kualitas ketaqwaan, kesehatan, kekuatan raga, pembelajaran, dan kecakapan penduduknya.

Gaji dan Upah

Pembayaran pada daya kegiatan bisa dibedakan pada 2 penafsiran: pendapatan serta imbalan. Dalam penafsiran tiap hari pendapatan dimaksud selaku pembayaran pada pekerja-pekerja senantiasa serta daya kegiatan professional, semacam karyawan penguasa, dosen, guru, administrator serta akuntan. Pembayaran itu umumnya sebulan sekali. Sebaliknya imbalan dimaksudkan selaku pembayaran pada pekerja-pekerja agresif yang profesinya senantiasa berpindah-pindah, semacam pekerja pertanian, juru kusen, juru batu, serta pegawai agresif.

Untuk lebih mendesak daya produksi kegiatan yang lebih besar, banyak badan yang menganut sistem insentif selaku bagian dari sistem balasan yang legal untuk para pegawai badan. Insentif mengaitkan apresiasi serta kemampuan

dengan membagikan balasan kemampuan tidak bersumber pada kesenioran ataupun jam bertugas. Walaupun insentif diserahkan pada golongan, mereka kerap menghormati sikap orang. Program insentif didesain buat tingkatkan dorongan kegiatan pekerja. Program insentif bisa berbentuk insentif perorangan, insentif buat semua industri, serta program cagak.

Metodelogi

Tata cara riset yang dipakai pada riset ini yitu riset kualitatif. Riset kualitatif kerap diucap dengan tata cara riset naturalistik sebab penelitiannya dicoba pada situasi yang alami. Bagi Moleong(2018: 6) tata cara riset kualitatif merupakan riset yang menciptakan metode analisa yang tidak memakai metode analisa statistik ataupun metode kuantifikasi yang lain. Riset kualitatif didasarkan pada usaha membuat pemikiran mereka yang diawasi yang rinci, dibangun dengan perkata, cerminan holistik serta kompleks. Jadi penafsiran riset kualitatif bisa disintesiskan jadi riset yang berarti buat menguasai kejadian mengenai apa yang dirasakan oleh poin riset misalnya prilaku, anggapan, dorongan, aksi serta lain serupanya, dengan cara holistik, serta dengan metode cerita dalam wujud perkata serta bahasa, pada sesuatu kondisi spesial yang alami serta dengan menggunakan bermacam tata cara alami. Riset ini ialah riset alun- alun ataupun field research yang memakai pendekatan kualitatif deskriptif. Tata cara kualitatif deskriptif amat bermanfaat buat melahirkan teori- teori tentatif. Informasi yang digabungkan berbentuk perkata, lukisan serta bukan nilai

Hasil Dan Pembahasan

Pada hasil penelitian didapatkan berbagai data dari hasil Teknik pengumpulan data. Untuk menjabarkan hasil riset ini, peneliti melakukan wawancara dengan informan kunci. Dari wawancara yang telah dilakukan, peneliti mengambil intisari dari setiap pertanyaan yang dikemukakan oleh para informan dalam menjawab setiap pertanyaan yang peneliti tanyakan sehingga untuk memperjelas tentang point-point penting dari tiap pertanyaan dan ditemukan berbagai fakta yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara dan diringkas menjadi beberapa poin. Dari hasil table diatas menunjukan bahwa setiap guru di MI Al Huda Arjasari mendapatkan perlakuan dan hak yang semestinya, sehingga setiap guru merasa senang. Adapun hal lain yang terkadang adanya perbedaan berpendapat antara keinginan guru dan kepala dalam situasi mengajar, namun tidak mematahkan semangat para guru dan tidak dijadikan suatu masalah yang berkelanjutan, melaikan menjadi sumber untuk lebih sering berdiskusi untuk memperbaiki sistem mengajar. Madrasah memiliki aturan yang selektif dalam menerima calon guru, sehingga menghasilkan kualitas guru yang baik dan berpengalaman. Rata- rata guru yang ada di MI Al Huda sudah lebih dari 5 tahun bahkan ada yang lebih dari 10 tahun dan masih bertahan sampai saat ini, untuk guru yang baru biasanya diberikan pembekalan terlebih dahul dan di berikan masa percobaan selama 3 bulan. Setiap guru menerima hak nya dalam berbentuk honor yang di terima setiap bulanya dengan nominal yang cukup berdasarkan standarisasi setiap madrasah, madrasah selalu memberikan hak setiap guru dengan tepat waktu dan biasa di berikan pada tanggal 1 sampai tanggal 3 setiap bulan nya. Setiap guru juga diberikan konsumsi yang disediakan di kantor setiap harinya seperti air minum, kopi, gula, susu, teh dan juga makanan ringan yang disediakan setiap waktu istirahat sehingga membuat momen berkumpul sebar mengobrolkan kondisi kelas masing- masing. Guru di Mi Al huda merasa kesejahteraanya ada di batas normal, dan ratarata berpendapat bahwa kinerja akan meningkat jika kesejahteraan gurunya pun ditingkatkan, yang menunjukan bahwa suatu kualitas yang baik akan tercapai jika seluruh karyawanya sejahtera dalam segala hal. Baik itu lingkungan kerja antar guru maupun guru dengan madrasah, terkadang adanya jarak antara pihak guru dan kepala madrasah membuat guru segan dalam mengemukakan pendapat untuk kemajuan cara mengajar di kelasnya masing-masing. dengan hasil yang sudah di jelaskan, bahwa para guru menyentui bahwa pentingnya kesejahteraan dalam pekerjaan, sehingga membuat kenyamanan dan menyukai hal yang di kerjakan. Dengan kesimpulan bahwa kesejahteraan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di MI AL HUDA Arjasari. Guru yang mempunyai tingkat keselamatan yang besar hendak mempengaruhi kepada tingginya kemampuan guru itu dalam bertugas. Kemampuan guru yang bagus hendak mempengaruhi kepada suksesnya cara penataran serta kesuksesan partisipan ajar..

Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian tentang Pengaruh Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru di MI AL HUDA Arjasari dapat disimpulkan bahwa:

Setiap guru mendapatkan hak nya sesuai dengan perjanjian di awal masa kerja, dan selalu mendapatkan honornya tepat waktu di setiap bulan, menunjukan kesejahteraan dari segi pendapatan, membuat guru menjadi senang dan bahagia.

Menunjukan rasa saling menghormati dan menghargai antara sesama guru, dan juga antara guru dan kepala. Merupakan kesejahteraan dari segi lingkungan kerja yang sehat dan saling mendukung.

Dengan adanya sistem kenaikan honor dalam jangka lama masa kerja, membuat guru menjadi semangat dan betah untuk mengajar di MI AL HUDA Arjasari untuk dapat meningkatkan penghasilan.

Dengan banyaknya guru wanita di MI AL HUDA membuat tanggung jawab yang lumayan berat bagi guru dengan kesibukan sebagai guru dan sebagai ibu rumah tangga dalam mengatur waktu agar selalu tepat waktu dalam menjalankan kewajiban sebagai guru.

Referensi

- Hersanto, *Manajemen Proyek*, (Banten,Dinas pendidikan Provinsi Banten,2011),h.144-146
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana,2011),h.2-5
- Ali Nurdin DKK, *Majemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Faza Media,2006),h.27
- Iwan Purwanto, *Manajemen Strategi,Cetakan Pertama*(Bandung: Yrama Widya,2006).158.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Bumi Aksara, (2002),h.250
- Wibowo,*Manajemen Kinerja*,(Jakarta:Rajawali Pers,2011),h.352-356
- Jaya, W. S. (2022). *Kinerja guru ditinjau dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja*.
Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 6(3), 1286–1294.
- Minsih, Rusnilawati, & Mujahid, I. (2019). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun sekolah berkualitas di sekolah dasar. Profesi Pendidikan Dasar*, 6(1), 29-40.
- Suherman Rosydi, *Pengantar Teori Ekonomi*,(Jakarta:rajawali,2011)
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Bandung: PT Refika Aditama,2007),h.1
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Bandung:PT Refika Aditama,2007),h.10
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Bandung:PT Refika Aditama,2007),h.11-12.
- Sadono Sukino, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*,(Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2013),h.350
- Endaryono, B. T., Juansah, A. J., & Nizmah, N. (2021). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan-Karyawati* PT Panasonic Gobel Indonesia Jakarta Timur. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 3(1), 88-101