

Peranan Tingkat Penghasilan dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik di SDIT At-Taqwa Surabaya

Muadzah Haniyah Zulfa^{1*}, Choni Diva Rachmasari Fauziya², Syunu Trihantoyo³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

muadzahhanyah.23320@mhs.unesa.ac.id*



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.lumbungpare.org/index.php/maras>

Vol.2 No. 2 Juni 2024

Page: 789-794

Article History:

Received: 07-05-2024

Accepted: 12-05-2024

Abstrak : Penelitian ini, mengeksplorasi peran tingkat penghasilan dalam meningkatkan kualitas kinerja pendidik di SDIT At-Taqwa Surabaya. Kami melakukan penelitian tersebut untuk menyoroti pentingnya faktor-faktor lain, selain tingkat penghasilan dalam mempengaruhi kualitas kinerja pendidik. Melalui penelitian yang diteliti, kami menemukan bahwa tingkat penghasilan pada terhadap guru SDIT At-Taqwa Surabaya tidak memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja pendidik. Sebaliknya, faktor-faktor lain seperti motivasi intrinsik, kompetensi profesional, dan dukungan sistem pendidikan ternyata memiliki peran yang lebih penting dalam meningkatkan kualitas kinerja mereka. Hal ini dapat menjadi upaya untuk mengubah paradigma atau kebijakan dalam peningkatan kualitas pendidikan dengan fokus pada faktor-faktor seperti motivasi, kompetensi, dan dukungan dari sistem pendidikan. Hasil temuan penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pengambil kebijakan dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan standar pendidikan dan mendukung perkembangan pendidik di Indonesia untuk masa yang akan datang. Dan diharapkan kualitas pendidik semakin meningkat tanpa dipengaruhi penghasilan.

Kata Kunci : Guru; Gaji; Kualitas; Kinerja

PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 menetapkan penilaian kinerja guru, yang menilai semua kegiatan dan tugas penting guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Mereka menilai kedisiplinan, kenyamanan, motivasi, dan kesejahteraan mereka dengan cara yang sama atau bahkan lebih buruk. Balilbang Kemendikbud (2012) menyatakan bahwa penilaian tersebut menunjukkan bahwa ketidakpuasan guru secara keseluruhan agak sulit untuk dibuktikan dengan ukuran atau jawaban yang rinci. Guru dianggap sebagai contoh atau panutan bagi anak

didiknya, dan ini sangat penting dalam proses pendidikan, terutama dalam Pendidikan formal. Kemampuan guru, ketersediaan fasilitas, dan kredibilitas sekolah sangat mempengaruhi pendidikan. Peran guru harus ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, sebagai keahlian yang diperlukan. Lembaga atau instansi yang berhubungan dengan dunia pendidikan harus selalu berusaha untuk meningkatkan guru. Karena dunia pendidikan masih menantang, Sangat penting untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi dan mampu bersaing di era modern.

Penghasilan pendidik merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja seorang pendidik. Tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan wewenang mereka bergantung pada standar kinerja yang ditetapkan untuk mencapai tujuan kinerja organisasi. Kinerja pendidik sangat penting di setiap sekolah karena mereka berusaha untuk memperbaiki diri dan menghasilkan siswa terbaik. Kualitas pengajaran yang diberikan oleh pendidik sangat penting untuk meningkatkan prestasi akademik dan perkembangan siswa. Namun, seberapa besar peran penghasilan dalam meningkatkan kualitas kinerja pendidik masih diperdebatkan dan dipelajari dalam dunia pendidikan. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dibuat untuk mengatur kompensasi bagi guru yang berstatus PNS. Kebijakan untuk kompensasi guru yang tidak berstatus PNS didasarkan pada kebijakan lembaga atau yayasan.

Kepuasan kerja seorang karyawan bergantung pada seberapa jauh kesesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dan apa yang mereka dapatkan. Guru yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki kinerja yang lebih baik, yang mungkin berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan di seluruh dunia. Puspowati mendukung ini dengan menyimpulkan bahwa ada korelasi positif antara tingkat penghasilan dan kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru akan meningkat dengan tingkat penghasilan yang lebih tinggi, dan sebaliknya. Dengan demikian, peningkatan tingkat penghasilan dapat meningkatkan kesejahteraan guru secara keseluruhan.

Kinerja guru di sekolah negeri telah memenuhi standar penilaian kinerja guru berdasarkan beberapa faktor. Termasuk kinerja guru dalam tingkat penghasilan yang mencukupi, karena rata-rata guru sudah PNS, dan sekolah memberikan fasilitas yang memadai untuk kelancaran atau keberlanjutan dalam melaksanakan tugas. Ini jelas berbeda dengan kinerja guru di sekolah swasta, di mana fasilitas sekolah masih jauh lebih rendah dibandingkan dengan negeri dan mayoritas guru masih honorer, GTT, atau non PNS.

Namun, SDIT At-Taqwa Surabaya adalah sekolah swasta dengan guru PNS dan fasilitas yang sebanding dengan sekolah negeri. Menurut Iwan Haryono, seorang guru di SDIT At-Taqwa Surabaya, "Beberapa penghasilan maka pasti akan ada tugas dan tanggung jawabnya." Tanggung jawab terkait dengan gaji.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja guru yang berkaitan dengan gaji, motivasi, dan kualitas kinerja berdasarkan masalah yang telah diuraikan. Oleh karena itu, judul penelitian ini adalah "Peranan Tingkat Penghasilan Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik di SDIT At-Taqwa Surabaya".

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei untuk mengeksplorasi hubungan antara tingkatan penghasilan seorang guru dan kualitas kinerja pendidik di SDIT At-Taqwa Surabaya. Sampel penelitian terdiri dari 1 guru tetap dari sekolah tersebut dan data dikumpulkan melalui proses wawancara serta observasi dengan datang langsung ke lokasi SDIT At-Taqwa Surabaya dan serta mengukur persepsi pendidik terhadap faktor motivasi dan tingkatan kinerja, dan data penghasilan dari orang yang di wawancara tersebut. Analisis regresi linear digunakan untuk menganalisis hubungan antara tingkat penghasilan dan kualitas kinerja pendidik dengan mengontrol variabel-variabel kontekstual seperti pengalaman pengajar dan tingkatan pendidikan. Dengan melakukan analisis tentang peran tingkat penghasilan dalam meningkatkan kualitas kinerja pendidik, dapat diharapkan bahwa kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa akan meningkat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika gaji atau jumlah penghasilan lebih rendah atau lebih tinggi, tidak semua guru dan tenaga pengajar akan terpatok dan terpengaruh kinerjanya. Kinerja guru yang sangat termotivasi sangat penting untuk mempengaruhi kinerjanya. Guru yang sangat termotivasi akan memiliki hasil yang berbeda, yang dapat membuat guru semangat dalam pekerjaannya dan menekuni dengan penuh tanggung jawab.

Kemampuan guru, ketersediaan fasilitas, dan kredibilitas sekolah sangat mempengaruhi pendidikan. Peran guru harus ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini dapat menjadi upaya untuk mengubah paradigma atau kebijakan dalam peningkatan kualitas pendidikan dengan fokus pada faktor-faktor seperti motivasi, kompetensi, dan dukungan dari sistem pendidikan.

Tabel 1. Wawancara

No	Instrumen Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah tingkat penghasilan Anda memengaruhi motivasi Anda dalam memberikan pengajaran kepada siswa?	Ada, tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada pengajaran siswa. Karena saya diberi tugas dan amanah di sini, saya menerimanya sesuai dengan hasilnya.
2.	Menurut Anda, faktor apakah yang paling dominan yang bisa mempengaruhi kinerja seorang guru?	1. Kedisiplinan 2. Habit yang ada disekolah (kebiasan-kebiasan baik/budaya yang positif) 3. Cara kerja 4. Kekeluargaan
3.	Menurut pandangan Anda, tingkat penghasilan yang baik dan tinggi akankah semakin baik pula kinerja seorang guru?	Penghasilan yang tinggi, apapun itu dari awal diterima, akan menghasilkan lebih banyak tugas karena ada lebih banyak amanah dan tugas. Menurut pendapat saya, terlepas dari berapa banyak uang yang dia terima, tujuan awalnya harus dievaluasi. Jika tujuan awalnya disebabkan oleh gaji seperti tidak ikhlas, itu akan menjadi masalah kemudian.

		Karena kita mengajarkan siswa dunia pendidikan ilmu. Berbeda dengan ASN karena tuntutan, kami swasta karena tuntutan.
4.	Bagaimana Anda mengelola keseimbangan antara pendapatan Anda dan kebutuhan pribadi dengan dedikasi Anda terhadap pendidikan?	Gaji tergantung pada seberapa banyak menuruti kebutuhan, tetapi ketika kita menciptakan budaya yang positif, itu akan otomatis kembali kepada kita. Dalam hal gaji, itu naik setiap tahun, tetapi beberapa guru tidak mau berubah sesuai dengan gaji mereka. Oleh karena itu, menurut saya, satu-satunya cara untuk menjaganya adalah dengan mengikuti arahan atasan dan menyelesaikan tanggung jawab. Yang terpenting sudah melakukan budaya yang positif.
5.	Apa strategi yang menurut Anda paling efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja pendidik selain melalui peningkatan tingkat penghasilan?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengikuti seminar/pelatihan 2. Pelatihan 1 minggu untuk peningkatan kompetensi guru diakhir semester 3. Kualitas sekolah akan budaya positifnya 4. Sistem kerjanya

Gaji Guru

Analisis regresi linear menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara tingkat penghasilan pendidik dan kualitas kinerja mereka di sekolah SDIT At-Taqwa Surabaya. tetapi secara umum gaji selalu mempengaruhi kualitas kinerja guru di sekolah, dan hasil dari wawancara serta observasi yang kami lakukan menunjukkan bahwa tidak semua guru dan tenaga pengajar akan terpatok dan terpengaruh kinerjanya jika gaji atau jumlah penghasilan lebih sedikit maupun lebih banyak tidak cenderung memiliki kualitas yang lebih baik.

Temuan ini menarik karena menunjukkan bahwa meskipun pendidik dengan tingkat penghasilan yang lebih tinggi mungkin diharapkan memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai kinerja yang lebih baik, namun faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam menentukan kualitas kinerja pendidik, hal ini juga dapat mencakup faktor internal seperti motivasi intrinsik, passion terhadap profesi pendidikan, dan dukungan sosial rekan kerja dan pimpinan sekolah selain itu variabilitas kualitas kinerja pendidik dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual, seperti lingkungan kerja, sumber daya sekolah, dan kebijakan pendidikan lokal yang ada di daerah Surabaya. Oleh karena itu penting untuk mengadopsi pendekatan yang holistik dalam meningkatkan kualitas kinerja pendidik yang mencakup berbagai aspek termasuk pengembangan profesional, pengakuan atas prestasi, dan pembangunan lingkungan kinerja yang mendukung. Meskipun temuan dari wawancara serta observasi tersebut di SDIT At-Taqwa menunjukkan bahwa tingkatan penghasilan bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kualitas kinerja pendidik, namun penting untuk diingat bahwa penelitian ini memiliki batasan, termasuk ukuran sampel yang terbatas.

Motivasi Guru

Istilah motivasi berasal dari kata motif yaitu kekuatan dalam diri individu. Dalam kinerja guru motivasi sangat penting untuk mempengaruhi kinerjanya. Guru yang sangat termotivasi akan memiliki hasil yang berbeda. Menjadikan guru semangat dalam pekerjaannya dan menekuni dengan penuh tanggung jawab. Faktor-faktor berikut dapat menentukan motivasi seorang guru yaitu kompensasi, finansial, penghormatan dan penghargaan, serta motivasi untuk meningkatkan kemampuan.

Menurut Iwan Haryono, seorang guru di SDIT At-Taqwa Surabaya, motivasi seorang guru tidak mempengaruhi hasil kinerjanya. Bahwa mengajar adalah amanah dan kewajiban guru.

Kualitas Kinerja

Kualitas kinerja guru adalah faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidik. Kinerja pendidik sangat penting di setiap sekolah karena mereka berusaha untuk memperbaiki diri dan menghasilkan siswa terbaik. Kualitas pengajaran yang diberikan oleh pendidik sangat penting untuk meningkatkan prestasi akademik dan perkembangan siswa.

Guru dilihat sebagai panutan bagi anak didiknya dan ini penting untuk proses pendidikan. Hal ini juga menghasilkan peningkatan kualitas guru. Iwan Haryono, guru SDIT At-Taqwa Surabaya, mengatakan bahwa cara terbaik untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan mengikuti seminar, pelatihan, meningkatkan keahlian, dan bagaimana lingkungan mempengaruhi kinerja.

Menurut Iwan Haryono, menghasilkan keseimbangan antara kualitas dan pendapatan. Karena kualitas guru tercipta dari diri mereka sendiri dan pengaruh lingkungan, beberapa guru tidak akan berubah dalam kualitas meskipun gaji mereka meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa tingkat penghasilan tidak secara signifikan mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja pendidik. Faktor-faktor lain seperti motivasi, kompetensi, dan dukungan dari sistem pendidikan maupun lingkungan sekolah mungkin memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan kualitas kinerja mereka di SDIT At-Taqwa Surabaya. Tujuan kami melakukan penelitian tersebut mungkin untuk menyoroti pentingnya faktor-faktor lain, selain tingkat penghasilan dalam mempengaruhi kualitas kinerja pendidik. Hal ini juga dapat menjadi upaya untuk mengubah paradigma atau kebijakan dalam peningkatan kualitas pendidikan dengan fokus pada faktor-faktor seperti motivasi, kompetensi, dan dukungan dari sistem pendidikan.

Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Menggunakan program insentif berbasis kinerja untuk mendorong pendidik yang berprestasi.
2. Mengalokasikan anggaran secara teratur untuk pelatihan dan pengembangan profesional, untuk memastikan bahwa pendidik dapat terus meningkatkan kemampuan mereka.

3. Memberikan dukungan finansial untuk sumber daya pendidikan dan fasilitas yang diperlukan guru untuk mengajar dengan baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tuntasnya penulis dalam menyusun karya ini tidaklah lepas dari dukungan dan bimbingan dari seluruh pihak yang terkait. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada Bapak Syunu Trihantoyo, S.Pd, M.Pd selaku dosen pengampu mata kuliah Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan kepada Kepala sekolah SDI At-Taqwa yang telah berkenan dan memberikan kami kesempatan untuk melaksanakan observasi guna memperoleh data untuk penyusunan karya ini, serta kepada Bapak Iwan Haryono selaku guru yang kami wawancarai, dan juga kepada seluruh pihak yang telah ikut serta berkontribusi dalam penyusunan karya ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dwiastuti, N. S. (2020). Pengaruh Tingkat Pendapatan Terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 15 Jakarta Selatan. *Skripsi*, 52–56.
- [2] Eria. (2013). Peranan Tingkat Penghasilan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTS Swasta. *Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(2), 58–67.
- [3] Gultom, T. (2020). Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2(3), 29–43. <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i3.66>
- [4] Latiana, L. (2019). Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik. *Edukasi*, 1(3), 1–16. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/edukasi/...> · PDF file
- [5] Leonaltus, O. K. (2016). *“Pengaruh Tingkat Gaji Terhadap Performa Mengajar Guru Di Indonesia”*.
- [6] Marniati, Prof.Adjunct, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2.
- [7] Sari, W. P. (2016). Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau. *Tingkap*, 12(1), 65. <https://doi.org/10.24036/tingkap.v12i1.7451>
- [8] Sumardinarsih, S., Sundawan, W., Endarwati, L., Wibow, A., & Ayriza, Y. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi penghasilan guru di era desentralisasi pendidikan. *Jurnal Economia*, 8(2), 126–134.
- [9] Uno, H. B. (2016). Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisa di Bidang Pendidikan. In Junwinanto (Ed.), *PT Bumi Aksara* (Ke Empat B). https://books.google.co.id/books?id=8o5_tQEACAAJ&printsec=frontcover&hl=id&pli=1#v=onepage&q&f=false