BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena kinerja guru yang tetap tinggi di tengah keterbatasan kesejahteraan menjadi realitas yang menarik untuk dikaji. Secara teoritis, tingkat kompensasi seringkali dipandang sebagai faktor utama dalam mendorong kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2013) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan, di mana kompensasi termasuk dalam faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja. Namun, pada praktiknya, banyak guru yang tetap menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan kualitas kerja yang optimal meskipun berada dalam kondisi gaji yang relatif rendah. Kondisi ini menunjukkan adanya faktor lain di luar aspek material yang berperan dalam membentuk kinerja, salah satunya adalah dorongan motivasi.

Secara empiris, kondisi kesejahteraan guru di Indonesia masih menjadi perhatian. Data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia menunjukkan bahwa sebagian guru non-ASN, khususnya pada jenjang pendidikan anak usia dini, masih menerima penghasilan di bawah standar upah minimum regional. Data Dinas Pendidikan tahun 2024 mengungkapkan bahwa pendapatan guru Kelmpok Bermain (KB) honorer

berada pada kisaran Rp50.000 hingga Rp250.000 per bulan, bahkan di beberapa wilayah hanya menerima insentif secara sukarela.

Selain itu, motivasi juga sebagai faktor kunci yang memengaruhi kinerja individu. Menurut Robbins & Judge (2013), motivasi menentukan seberapa besar usaha, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan kerja. Hal ini diperkuat oleh teori dua faktor dari Frederick Herzberg yang menjelaskan bahwa faktor motivator, seperti pencapaian dan makna pekerjaan, memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan faktor eksternal seperti gaji. Dalam konteks guru, motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan dalam mengajar terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja (Ryan & Deci, 2000).

Salah satu faktor yang berperan dalam motivasi adalah dorongan ego. Dalam teori psikoanalisis yang dikemukakan oleh Sigmund Freud, ego berfungsi sebagai pengatur yang menyeimbangkan dorongan individu dengan realitas yang dihadapi. Ego yang berkembang secara baik memungkinkan individu bersikap rasional, mampu mengendalikan diri, serta tetap menjalankan tanggung jawab secara optimal. Penelitian dalam psikologi kerja juga menunjukkan bahwa kemampuan regulasi diri dan kontrol ego berhubungan dengan kestabilan kinerja, khususnya dalam situasi kerja yang penuh keterbatasan (Baumeister & Vohs, 2007). Oleh karena itu, dorongan ego yang adaptif dapat membantu menjaga kualitas kinerja guru, yang tidak hanya

berfungsi sebagai pengendali diri, tetapi juga sebagai kekuatan internal yang profesionalisme dan tanggung jawab kerja.

Selanjutnya, nilai sosial juga memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja. Teori nilai yang dikemukakan oleh Milton Rokeach menjelaskan bahwa nilai merupakan keyakinan dasar yang menjadi pedoman individu dalam bertindak. Profesi guru memiliki nilai sosial yang tinggi karena berkaitan dengan pengabdian dan tanggung jawab terhadap masyarakat. Penelitian menunjukkan bahwa inte rnalisasi nilai sosial dapat meningkatkan komitmen dan kinerja individu dalam organisasi (Schwartz, 2012). Dengan demikian, nilai sosial yang kuat akan mendorong individu untuk bekerja lebih optimal.

Di sisi lain, perubahan perilaku mencerminkan kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Teori pembelajaran sosial dari Albert Bandura menyatakan bahwa perilaku terbentuk melalui interaksi antara faktor individu, lingkungan, dan pengalaman. Dalam dunia kerja, kemampuan untuk menyesuaikan diri, meningkatkan keterampilan, serta mengembangkan strategi kerja yang efektif merupakan bentuk perubahan perilaku yang berdampak pada kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa adaptabilitas merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu (Griffin et al., 2007).

Dalam penelitian ini, fenomena tersebut terlihat pada guru Kelompok Bermain (KB) Aisyiyah Busthanul Athfal di Ujungpangkah, Gresik. Berdasarkan hasil pra-survei dan wawancara awal yang diketahui bahwa Surat

Keputusan (SK) pimpinan ranting Aisyiyah Ujungpangkah Nomor:05/SK/PRA-MPD/VI/2026. Bahwa guru masih menerima gaji di bawah standar Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang menunjukkan bahwa honor guru Kelmpok Bermain (KB) nonformal di berbagai daerah masih berada pada kisaran Rp50.000–Rp250.000 per bulan, yang berada di bawah standar UMK yang sebesar Rp5.195.401 yang dikutip oleh disnaker.gresikkab.go.id/, yang tidak serta-merta menurunkan kualitas kinerja guru.

Tabel 1.1 Raport Guru

No	Kode Guru	Pelaksanaan Pembelajaran	Tanggung Jawab Profesional	Inovasi atau Kreativitas	Interaksi Sosial	Rata-rata	Kategori
1	A1	86	88	82	85	82,25	Baik
2	A2	90	91	87	89	89,25	Sangat Baik
3	A3	84	85	80	83	83,00	Baik
4	A4	88	87	84	86	86,25	Baik
5	A5	91	89	86	88	88,50	Sangat Baik

Berdasarkan tabel 1.1, kinerja guru yang diukur dari aspek pelaksanaan pembelajaran, tanggung jawab profesional, inovasi pembelajaran, serta interaksi sosial umumnya berada pada kategori baik hingga sangat baik. Nilai yang tinggi pada aspek interaksi sosial menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial telah tertanam dengan baik dalam lingkungan kerja, sehingga mampu menciptakan hubungan profesional yang kondusif. Oleh karena itu, kinerja

guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh dorongan internal dan nilai sosial yang kuat dalam diri guru.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di Kelompok Bermain (KB) Aisyiyah Busthanul Athfal?
2. Bagaimana langkah strategis yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru meskipun dalam kondisi gaji yang terbatas?

C. Tujuan Masalah

1. Menganalisis hubungan antara tingkat motivasi kerja dengan kinerja guru di Kelompok Bermain (KB) Aisyiyah Busthanul Athfal, serta mendeskripsikan kondisi aktual motivasi dan kinerja guru secara komprehensif.
2. Mengidentifikasi dimensi motivasi kerja yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, serta merumuskan rekomendasi strategis bagi pihak sekolah dan pemangku kepentingan dalam upaya optimalisasi kinerja guru pada kondisi keterbatasan kompensasi atau gaji.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Kontribusi terhadap Pengembangan Ilmu pengetahuan, khususnya dalam disiplin manajemen sumber daya manusia dan manajemen pendidikan.

b. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas hubungan antara faktor psikologi, motivasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pihak Sekolah dan Pengelola Pendidikan

Memberikan kontribusi nyata bagi Kelompok Bermain (KB) Aisyiyah Busthanul Athfal serta lembaga pengelola pendidikan dalam merancang kebijakan yang lebih tepat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

b. Bagi Pemangku Kepentingan di Bidang Pendidikan

Memberikan pemahaman bagi Lembaga Pendidikan, dan instansi terkait dalam mengenai perancangan program peningkatan kesejahteraan serta pengembangan kompetensi guru. Untuk mendorong terbentuknya sistem pembinaan dan penghargaan yang

berkeadilan dan berkelanjutan guna memperkuat motivasi kinerja guru pada tingkat pendidikan kelompok bermain.

c. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan, pengalaman, serta pemahaman mengenai konsep motivasi kerja dan kinerja guru dalam lingkungan pendidikan dengan keterbatasan kesejahteraan.