

**PENGARUH KESEJAHTERAAN GURU TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH DASAR DI SD SWASTA YP HKBP 4 DAN SD NEGERI 124401**

Melvin M. Simanjuntak¹, Aslina Tumangger^{2*}, Cindi Manurung³, Eryani Pakpahan⁴,
Veby Lorina Siboro⁵, Ester Aprilia Veronika Sinaga⁶, Maria Juwita Sinaga⁷

¹²³⁴⁵⁶**Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar**

melvin.stak@gmail.com¹, aslinatumangger01@gmail.com^{2*},
cindimanurung06@gmail.com³, eryanipakpahan08@gmail.com⁴,
vebylorina@gmail.com⁵, estersinaga1904@gmail.com⁶,
mariajuwitasinaga056@gmail.com⁷.

ABSTRACT

Teacher welfare is one of the problems in the field of education that occurs in Indonesia. The level of teacher welfare in Indonesia is very concerning where honorary teachers only receive Rp150,000 -Rp700,000 / month, there are several private schools demanding their rights for four months starting from January-April which have not been paid by the agency where they work, problems with the work environment, comfort, organizational climate, and others. The purpose of this study is to determine the effect of Teacher Welfare on Teacher Performance at YP HKBP 4 Private Elementary School. This study uses a correlational descriptive quantitative research type. The research subjects were 10 YP HKBP 4 Private Elementary School teachers. The research data were collected using a questionnaire, then tested for data analysis using SPSS. At YP HKBP 4 Private Elementary School, the t-value was 5.403, the t-table was 2.045, and the significance was 0.00. Meanwhile, at SD Negeri 124401, the calculated value was 2.538, the ttable was 2.120, and the significance was 0.02. Based on these results, it can be concluded that at SD Swasta YP HKBP 4 and SD Negeri 124401, it can be seen that teacher welfare has a significant effect on teacher performance.

Keywords: *Teacher welfare, teacher performance, elementary school*

ABSTRAK

Kesejahteraan guru merupakan salah satu permasalahan dalam bidang pendidikan yang terjadi di Indonesia. Tingkat kesejahteraan guru di Indonesia sangat memprihatinkan dimana guru honorer hanya mendapat Rp150.000 – Rp700.000/bulan, adanya beberapa sekolah swasta menuntut haknya selama empat bulan dimulai dari bulan Januari-April yang belum dibayarkan oleh instansi tempat mereka bekerja, masalah lingkungan kerja, kenyamanan, iklim organisasi, dan lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru di SD Swasta YP HKBP 4. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif korelasional. Subjek penelitian 10 guru SD Swasta YP HKBP 4. Data penelitian dikumpulkan menggunakan angket, kemudian diuji analisis datanya menggunakan SPSS. Pada SD Swasta YP HKBP 4 diketahui nilai thitung sebesar 5,403, ttabel sebesar 2,045, dan signifikansi 0,00. Sedangkan pada SD Negeri 124401 diketahui nilai di hitung

sebesar 2,538, ttabel sebesar 2,120, dan signifikansi 0,02. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan pada SD Swasta YP HKBP 4 dan SD Negeri 124401 dapat di lihat bahwa kesejahteraan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci:Kesejahteraan guru, kinerja guru, sekolah dasar

A. Pendahuluan

Kesejahteraan guru memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang kesejahteraannya terpenuhi baik dari segi gaji, lingkungan kerja, maupun penghargaan atas kinerjanya akan merasa lebih tenang, nyaman, dan termotivasi. Kondisi ini membuat guru mampu bekerja dengan fokus dan bersemangat, sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung dengan lebih efektif. Kesejahteraan yang baik juga mengurangi tekanan dan stres, sehingga guru dapat berinteraksi dengan siswa secara sabar, ramah, dan profesional. Selain itu, ketika guru merasa dihargai dan didukung, mereka akan memiliki komitmen lebih tinggi terhadap pekerjaannya dan berupaya meningkatkan kompetensi melalui pelatihan atau pengembangan diri. Secara keseluruhan, kesejahteraan guru berperan sebagai fondasi penting yang menentukan kualitas kinerja mereka dalam mendidik dan membimbing siswa.

Kesejahteraan guru merupakan salah satu permasalahan dalam bidang pendidikan yang terjadi di Indonesia (Dara et.al., 2021). Kesejahteraan guru di Indonesia yang rendah dapat mempengaruhi kinerja guru, semangat pengabdian dan upaya mengembangkan profesionalisme (Tilaar, 2008). Isu kesejahteraan guru sangat buruk dimulai dari upah seorang guru, fasilitas kerja, pengembangan karir, dan jam kerja yang panjang. Tingkat kesejahteraan guru di Indonesia sangat memprihatinkan, dan semakin terlihat apabila dibandingkan dengan kondisi guru di negara lain. Salah satu Negara berkembang yaitu Malaysia, gaji gurunya lebih tinggi daripada di Indonesia yaitu Rp5.500.000. Salah satu guru dari MIM Gonilan Surakarta mengatakan bahwa Guru PNS mendapat jutaan rupiah setiap bulan plus tunjangan sertifikasi sementara guru honorer hanya mendapat Rp150.000–Rp700.000/bulan (Prawitasari, 2019). Daerah Lombok Barat gaji yang

diterima para guru honorer atau guru tetap daerah berkisar Rp400.000/bulan, hal tersebut termasuk kategori di bawah standar garis kemiskinan (Menang, 2021). Artinya guru yang ada di Lombok barat jauh dari kata sejahtera apabila tidak diimbangi dengan adanya pekerjaan sampingan lainnya. Lain halnya di Aceh, sebanyak 2.016 guru kontrak atau non-ASN di beberapa sekolah swasta menuntut haknya selama empat bulan dimulai dari bulan Januari-April yang belum dibayarkan oleh instansi tempat mereka bekerja (Magfirah, 2023). Hal itu membuat guru tidak semangat bekerja dan akan menimbulkan mogok kerja yang akan berakibat pada peserta didik.

Akibat gaji yang rendah, guru kurang bersemangat dalam mengajar dan mencari penghasilan tambahan untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarganya sehingga saat guru tidak sejahtera kemungkinan besar tidak bisa fokus untuk memberikan pengajaran yang optimal kepada siswa (Bahtiar, 2021). Masalah kesejahteraan guru lainnya adalah lingkungan kerja, kenyamanan, iklim organisasi sehingga guru enggan berinteraksi

dengan rekan kerjanya, serta pendapatan yang kurang menyebabkan stres dan kinerja guru yang melemah (Hendrawan et al., 2018). Masalah guru dalam lingkungan kerjanya yaitu fasilitas sekolah, guru merasa tidak aman dan nyaman menyelesaikan tugasnya, kebersihan kelas kurang terjaga, kelas kurang mendapatkan penerangan, kehilangan barang di kelas, dan suara kebisingan dari anak-anak (Nugraha, 2020) sehingga guru tidak bisa bekerja dengan baik. Kemudian masalah lainnya yaitu kurangnya penghargaan dari atasan, penghargaan dari atasan sangat bermanfaat dalam memancing dan mendorong guru untuk kreatif dan berprestasi (Batubara, 2019). Penghargaan diberikan kepada guru yang berprestasi, berprestasi luar biasa, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus (Marjuni, 2020). Tanpa penghargaan dan dorongan dari atasan, maka guru biasanya akan malas untuk menunjukkan kreativitasnya.

Dengan adanya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD), guru diakui sebagai jabatan

profesional. Maka dari itu, pemberian tunjangan profesi bagi guru adalah sebuah keharusan bagi pemerintah sebagai bentuk pengakuan dan penghargaan atas profesi guru (Saptohutomo, 2022). Insentif ini berlaku bagi guru berstatus pegawai negeri (PNS) maupun guru yang tidak berstatus pegawai negeri (swasta). Bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik, memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan tambahan lainnya dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi (Slameto, 2014). Dengan adanya tunjangan yang baik akan berdampak pada guru yaitu datang ke sekolah tepat waktu, masuk kelas sesuai jadwal, menyiapkan pembelajaran yang optimal, mengajar dengan baik, membuat guru lebih memusatkan perhatiannya pada pekerjaannya, mandiri, dapat memenuhi kebutuhan hidup, dan meningkatkan status di masyarakat (Apriliyani & Meilani, 2021). Dengan diberikannya tunjangan profesi juga meningkatkan kesejahteraan guru

dibanding dengan kondisi sebelum diberikannya tunjangan serta meningkatkan kualitas diri guru sehingga kualitas pembelajaran yang diberikan semakin baik ke depannya (Syefiaji et al., 2015). Apabila tunjangan profesi mendukung, maka akan adanya peningkatan kinerja guru di sekolah (Aris et al., 2021). Pada kenyataannya pemberian tunjangan profesi belum maksimal di semua wilayah. Sayangnya di beberapa daerah, pencairan tunjangan sertifikasi, adanya hambatan administrasi di tingkat daerah sehingga guru tidak langsung mengalami peningkatan kesejahteraan secara finansial. Padahal dengan maksimalnya pemberian tunjangan, kinerja guru dalam mengajar akan bermutu sehingga pembelajaran pun dapat berjalan lancar. Jika tingkat kesejahteraan guru tidak terjamin, maka kinerja yang dihasilkan pun akan kurang efektif. Menurut Elfita et al (2019) masih banyak kinerja guru yang belum maksimal, salah satunya disebabkan oleh lingkungan kerja yang juga belum dapat dikatakan lengkap. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti

penting bagi individu yang bekerja di dalamnya karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja (Mulyasa, 2013).

Kesejahteraan guru adalah hal yang penting bagi seorang guru dalam menjalankan tugasnya karena dengan kesejahteraan yang memuaskan, diharapkan guru dapat meningkatkan mutu proses belajar mengajarnya. Guru dituntut untuk profesional dalam bertugas agar dapat memperoleh haknya dalam penghasilan dan jaminan kesejahteraan yang pantas dan memadai sesuai Undang-Undang Sistem Pendidikan No 20 Tahun 2003. Kesejahteraan guru dapat berupa kesejahteraan finansial dan non finansial (Wahyuni, 2017).

Salah satu yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah dengan pemberian kompensasi atau imbalan jasa, baik itu uang, tunjangan, maupun fasilitas lainnya sesuai kebijaksanaan yang ada (Safitri, 2022). Jadi, kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahtera seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Guru

dengan kinerja yang sangat baik pasti akan meningkatkan efektivitas dan kelancaran kegiatan belajar sehingga akan menghasilkan pembelajaran yang lebih baik. Kinerja guru dalam menunjukkan kemampuannya yaitu dalam menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, melaksanakan evaluasi hasil belajar, melaksanakan analisis evaluasi hasil belajar, serta melakukan program perbaikan dan pengayaan berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin mengetahui pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di SD Swasta YP HKBP 4 dan SD Negeri 124401.

Selain faktor finansial, permasalahan lingkungan kerja juga menjadi beban tambahan bagi guru. Fasilitas sekolah yang tidak memadai, kelas yang kurang penerangan, kebisingan, hingga masalah keamanan dan kebersihan dapat menurunkan efektivitas kerja guru. Di samping itu, kurangnya penghargaan atau apresiasi dari atasan sering kali membuat guru merasa kurang termotivasi untuk menunjukkan kreativitas dan prestasi dalam mengajar. Padahal, berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun

2005 tentang Guru dan Dosen, guru diakui sebagai jabatan profesional yang berhak mendapatkan tunjangan profesi sebagai bentuk pengakuan negara. Kinerja guru itu sendiri mencakup kemampuan dalam menyusun serta melaksanakan program pembelajaran, melakukan evaluasi hasil belajar, hingga menjalankan program perbaikan dan pengayaan. Jika tingkat kesejahteraan guru tidak terjamin, maka kinerja yang dihasilkan cenderung menjadi kurang efektif dan tidak maksimal. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini sangat penting dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru, dengan mengambil studi kasus di dua sekolah yang berbeda, yaitu SD Swasta YP HKBP 4 dan SD Negeri 124401. Melalui perbandingan ini, diharapkan dapat ditemukan solusi dan rekomendasi bagi pihak terkait untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui perbaikan kesejahteraan tenaga pendidik.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang bertujuan menguji hipotesis yang telah

ditetapkan. Desain penelitian yang digunakan ialah deskriptif korelasional untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel saling berhubungan (Mukhid, 2021). Penelitian dilakukan di dua sekolah yang berbeda, yaitu SD Swasta YP HKBP 4 sebanyak 10 guru dan SD Negeri 124401 sebanyak 18 guru pada kenyataannya memang lebih sedikit. Subjek penelitian ini adalah guru di kedua sekolah tersebut, dimana sampel diambil dengan teknik sampling jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel.

Data diperoleh melalui analisis dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian dan penyebaran angket berbentuk skala likert lima alternatif jawaban terdiri dari 40 pernyataan, 20 pernyataan kesejahteraan guru (X) dan 20 pernyataan kinerja guru (Y). Sebelum itu, angket diuji validitas dan reliabilitasnya dengan SPSS. Angket dikatakan valid apabila nilai Thung > Tabel (0,576). Berdasarkan hasil perhitungan masing-masing variabel terdapat 3 pernyataan yang tidak valid sehingga total pernyataan ada 34 butir pernyataan yaitu 17 pernyataan kesejahteraan guru dan 17 pernyataan kinerja guru. Setelah uji validitas, maka diujilah reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha >

0,60. Seperti yang sudah terpapar pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear sederhana

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kesejahteraan Guru	0,906	Reliabel
Kinerja Guru	0,939	Reliabel

Berdasarkan tabel 1, masing-masing variabel lebih dari 0,60 sehingga seluruh butir pernyataan reliabel.

Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan program SPSS 23. Adapun rumus yang digunakan yaitu analisis statistika deskriptif, uji normalitas, uji linieritas, analisis regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 2. Hasil Analisa Deskriptif

SD Swasta YP HKBP 4 (N=10)		
	X	Y
Mean	71,26	74,13
Median	70	77
Modus	69	78
SD	6,385	77
Range	23	6,065
Minimum	59	60
Maximun	82	85

SD Negeri 124401 (N=18)		
	X	Y

Mean	66,78	71,11
Median	67	69
Modus	63	66
SD	3,439	6,685
Range	12	22
Minimum	63	61
Maximun	75	83

Dari hasil tabel 2, mean tertinggi dari SD Swasta YP HKBP 4 dan SD Negeri 124401 sebesar 74,13 variabel Y dan terendah sebesar 66,78 variabel X. Median tertinggi sebesar 77 variabel Y dan terendah sebesar 67 variabel X. Modus tertinggi sebesar 78 variabel Y dan terendah sebesar 63 variabel X. Standar deviasi tertinggi sebesar 6,685 variabel Y dan terendah sebesar 3,439 variabel X. Range tertinggi sebesar 25 variabel Y dan terendah sebesar 12 variabel X. Minimum tertinggi sebesar 63 variabel X dan terendah sebesar 59 variabel X. Maksimum tertinggi sebesar 85 variabel Y dan terendah sebesar 75 variabel X.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi mempunyai sebaran normal atau tidak dilihat dari tabel di bawah ini:

Sekolah	N	Signifikansi
SD Swasta YP HKBP	10	200
4		

SD Negeri 124401 18 200

Dari hasil tabel 3, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh SD Swasta YP HKBP 4 dan SD Negeri 124401 sama-sama sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal pada kedua sekolah tersebut.

Uji linieritas dilakukan untuk menguji linier tidaknya data yang akan dianalisis pada variabel kesejahteraan guru (X) terhadap variabel kinerja guru (Y) dilihat dari tabel di bawah ini:

Sekolah	Deviation From Linierity (Signifikasi)
SD Swasta YP HKBP 4	,086
SD Negeri 124401	,795

Dari hasil tabel 4, menunjukkan nilai signifikansi pada DFL SD Swasta YP HKBP 4 sebesar $0,086 > 0,05$ sedangkan nilai signifikansi pada DFL SD Negeri 124401 sebesar $0,795 > 0,05$. Jadi, dari kedua sekolah tersebut, diketahui bahwa pada variabel kesejahteraan guru dan variabel kinerja guru berjalan secara linier (searah).

Model	SD Swasta YP HKBP 4		
	B	t	Sig
Constant	17,285	1,638	,112
X	,798	5,403	,000

Model	SD Negeri 124401		
	B	t	Sig
Constant	1,566	,057	,955
X	1,041	2,538	,022

Dari hasil tabel 5, pada SD HKBP 4 dapat diperoleh persamaan, yaitu: $Y = 17,285 + 0,798X$. Dari persamaan tersebut, bila kesejahteraan bersifat konstan atau 0 (nol) maka Y (Kinerja Guru) sebesar 17,285. Kesejahteraan guru sebesar 0,798 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 kali untuk kesejahteraan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,798.

Dari hasil tabel 5, pada SD Negeri 124401 dapat diperoleh persamaan, yaitu $Y = 1,500 + 1,041X$. Dari persamaan tersebut, bila kesejahteraan bersifat konstan atau 0 (nol) maka Y (Kinerja Guru) sebesar 1500. Kesejahteraan guru sebesar 1,041 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 kali untuk kesejahteraan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1.041

Jadi baik itu SD Swasta YP HKBP 4 dan SD 124401 sama sama memiliki nilai yang positif sehingga arah pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru bermakna positif

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel kesejahteraan guru (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja guru (Y) signifikansi $< 0,05$ atau nilai thitung $>$ nilai tabel - dilihat pada tabel.

Berdasarkan tabel 5, pada SD Swasta YP HKBP 4 diketahui nilai thitung sebesar 5,403, tabel sebesar 2,045, dan signifikansi 0,00. Maka nilai thitung $5,403 >$ ttabel 2,045 serta sig $0,00 < 0,05$. Sedangkan pada SD 124401 diketahui nilai thitung sebesar 2,538, tabel sebesar 2,120, dan signifikansi 0,02. Maka nilai thitung $2,538 >$ tabel 2,120 serta sig $0,02 < 0,05$.

Jadi, baik itu SD Swasta YP HKBP 4 dan SD 124401 pada kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja guru dan hipotesis diterima (H_a).

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (kesejahteraan guru) terhadap variabel dependen (kinerja guru) dilihat dari tabel r

Square melalui SPSS sebagai berikut :

Tabel 6, Hasil uji koefisien determinasi Model summary

Sekolah	R Square	Presentase
SD Swasta YP HKBP 4	,502	50,2%
SD Negeri 124401	,287	28,7%

Dari hasil tabel 6, menunjukkan koefisien determinasi SD Swasta YP HKBP 4 pada kesejahteraan guru berpengaruh 0,502 atau 50,2% terhadap kinerja guru sedangkan SD Negeri 124401 pada kesejahteraan guru berpengaruh 0,287 atau 28,7% terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji data penelitian, terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SD Swasta YP HKBP 4. Hal tersebut dapat dilihat pada penghitungan penelitian yang menunjukkan nilai konstan kinerja guru sebesar 17,285 dan kesejahteraan guru sebesar 0,798 yang bermakna positif artinya adanya pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru.

Kemudian dalam uji t menyebutkan bahwa terdapat nilai dari thitung $5,403 >$ tabel 2,045 maka H_a diterima atau kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di SD Swasta YP HKBP 4 terdapat pengaruh serta

pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru dengan persentase sebesar 50,2%.

Hal tersebut sesuai teori Sukmana (2017) mengatakan bahwa semakin baik kompensasi kerja yang diberikan maka akan semakin termotivasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru. Pengaturan kompensasi kerja yang baik akan membantu sekolah untuk memperoleh, mempertahankan, dan memelihara produktivitas guru.

Begitu juga dengan Oktafiana et.al (2020) untuk mempertahankan guru yang memiliki kemampuan dan bakat yang baik dalam proses belajar hendaknya diberikan kesejahteraan, serta kompensasi. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental seorang guru beserta keluarganya.

Sejalan juga dengan Mashudi (2017) bahwa guru di dalam kesejahteraan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja meningkatkan kualitasnya sebab semakin tinggi tingkat kesejahteraan seseorang akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil uji data penelitian, terdapat pengaruh

kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SD Negeri 124401. Hal tersebut dapat dilihat pada penghitungan penelitian yang menunjukkan nilai konstan kinerja guru sebesar 1,566 dan kesejahteraan guru sebesar 1,041 yang bermakna positif, artinya adanya pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru.

Kemudian dalam uji t menyebutkan bahwa terdapat nilai dari thitung 2,538 > tabel 2,120 maka terdapat pengaruh H_0 diterima atau kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 10 Tipes serta pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru dengan persentase sebesar 28,7%.

Sesuai dengan Kulla (2017) bahwa dengan adanya kesejahteraan berupa material, dapat memperoleh hasil dari pekerjaan, yaitu berupa hasil dari kinerja guru yang semakin bagus dan meningkat, seperti dalam menyusun RPP, melakukan evaluasi pembelajaran kepada peserta didik, mempelajari perkembangan IPTEK, dan lain-lain.

Sejalan juga dengan Wahyudin (2020) bahwa dalam rangka mendukung kinerja guru yang tinggi dibutuhkan kesejahteraan yang layak, kesejahteraan tersebut berbentuk

memperoleh hasil dari pekerjaan, yaitu berupa hasil dari kinerja guru yang semakin bagus dan meningkat, seperti dalam menyusun RPP, melakukan evaluasi pembelajaran kepada peserta didik, mempelajari perkembangan IPTEK, dan lain-lain.

Sejalan juga dengan Wahyudin (2020) bahwa dalam rangka mendukung kinerja guru yang tinggi dibutuhkan kesejahteraan yang layak, kesejahteraan tersebut berbentuk pendapatan, insentif, ketersediaan fasilitas yang memadai, rasa aman dan kemakmuran, serta iklim kerja yang nyaman.

Sedangkan menurut Ghozali et al (2022) upaya dalam meningkatkan kesejahteraan guru honorer ditingkatkan terus mulai dari pengajuan kenaikan gaji guru honorer dan menambah besaran tunjangan lainnya. Sebab, dengan meningkatkan kesejahteraan guru honorer maka akan berpengaruh pada tingkat kinerjanya.

Dapat disimpulkan secara parsial bahwa kesejahteraan guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dan kesejahteraan bagi guru itu penting karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Antara SD Swasta YP HKBP 4 dan SD Negeri 124401

bahwa semuanya berpengaruh, memiliki perbedaan. namun keduanya dimana guru SD berpengaruh pada tingkat sedang terhadap kesejahteraan kinerja guru, maksudnya guru tetap fokus dalam mengajar, tetapi masih ada guru yang mencari penghasilan tambahan. Sedangkan guru berpengaruh pada tingkat rendah terhadap kinerja guru, maksudnya apabila kesejahteraan guru rendah maka guru akan penghasilan tambahan selain pekerjaan utama sehingga tidak fokus dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru dengan semua yang terkandung di dalamnya memberikari kontribusi bagi kinerja guru. Oleh sebab itu. perlunya dipertahankan hal yang sudah baik dan harus terus ditingkatkan pada kesejahteraan guru, seperti memperoleh hasil pekerjaannya sesuai dengan profesionalnya seperti gaji, memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, memberikan tunjangan, menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan nyaman, memberikan kasih sayang dan perhatian agar kinerja yang dihasilkan oleh guru selalu maksimal baik itu dalam merencanakan pembelajaran

seperti membuat melaksanakan pembelajaran kepada peserta didik, melakukan evaluasi pembelajaran setelah pembelajaran berlangsung, dan lain-lain. RPP,

Sejalan dengan teori Ardhi & Hadlun (2022) bahwa dalam mencapai tujuan pendidikan, perlunya meningkatkan taraf kesejahteraan guru sebagai komponen pemenuhan kebutuhan hidup sehari-harinya sehingga diharapkan dapat mendorong dan meningkatnya kinerja guru dalam bekerjanya di sekolah khususnya kepada peserta didik.

Sesuai dengan Ashaba, et.al berdasarkan hasil penelitian yang mana hasil (2022) penelitian menunjukkan bahwa kualitas kesejahteraan guru harus terpenuhi misalnya layanan seperti fasilitas rumah, tunjangan kinerja, kesehatan, transportasi, pelatihan dan pengembangan diri. makan, tunjangan semua itu harus tertuang dalam kebijakan Pemerintah.

D. Kesimpulan

Pada SD Swasta YP HKBP 4 terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru dengan menunjukkan nilai konstan kinerja

guru sebesar 17,285 dan kesejahteraan guru sebesar 0,798 yang bermakna positif artinya adanya pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. Kemudian dalam uji t menyebutkan bahwa terdapat nilai dari thitung 5,403 > ttabel 2,045 maka H_a diterima atau terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru serta pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru dengan persentase sebesar 50,2%.

Pada SD Negeri 124401 terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru dengan menunjukkan nilai konstan kinerja guru sebesar 1,566 dan kesejahteraan guru sebesar 1,041 yang bermakna positif, artinya adanya pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. Kemudian dalam uji t menyebutkan bahwa terdapat nilai dari thitung 2,538 > trabel 2,120 maka H_a diterima atau terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru serta pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru dengan persentase sebesar 28,7%

Secara parsial kesejahteraan guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dan kesejahteraan bagi

guru itu penting karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Antara SD Swasta YP HKBP 4 dan SD Negeri 124401 bahwa semuanya berpengaruh, namun keduanya memiliki perbedaan. SD Swasta YP HKBP 4 dimana kesejahteraan guru berpengaruh pada tingkat sedang terhadap kinerja guru. Sedangkan SD Negeri 124401 dimana kesejahteraan guru berpengaruh pada tingkat rendah terhadap kinerja guru.

Saran untuk pemerintah selalu memperhatikan kesejahteraan gurunya melalui tunjangan sertifikasi guru ataupun tunjangan lainnya secara terus-menerus sehingga guru dapat fokus dalam mengajar tanpa memikirkan materiil. Untuk kepala sekolah agar selalu mempertahankan dan mengusahakan fasilitas atau sarana prasarana yang memadai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kemampuan guru melalui pelatihan, dan lainnya bagi guru agar guru dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil yang didapat akan maksimal. Untuk guru agar terus mempertahankan kinerja baiknya kalau bisa terus ditingkatkan agar dapat mengajar kepada peserta didik secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliyani, S., & Meilani, R. I. (2021). Studi Kasus Sistem Kompensasi Guru Honorer di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(2).
- Ardhi, S., & Hadlun. (2022). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Pringgarata Lombok Tengah. *Jurnal Ilmiah PGMI STAI Al-Amin Gersik*, 2(1).
- Aris, M., Rofiqah, Al Munawwarah Mansur, A., & Sani, A. (2021). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Motivasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di SMKN4 Soppeng. *Amkop Management Accounting Review*, 1(1).
- Ashaba, M., Twebaze, R., & Novatus, N. (2022). Effect of Teachers' Welfare on Job Effectiveness among Secondary Schools in Mbarara City, Uganda. *East African Journal of Education and Social Sciences (EAJESS)*, 3(4).
- Bahtiar, F. (2021). Guru Tidak Sejahtera, DPR: Kemungkinan Besar Tak Akan Fokus Mengajar. *SINDOnews*.
<https://edukasi.sindonews.com/read/368362/212/guru-tidak-sejahtera-dpr-kemungkinan-besar-tak-akan-fokus-mengajar-1616043792>
- Batubara, D. S. (2019). Studi Kasus Tentang Kreativitas Guru Pada Pembelajaran Tematik Integratif Di Sd Anak Saleh Malang. *Muallimuna: Jurnal Madrasah Ibtidaiyah*, 5(1).
- Dara, Y. P., Faizah, S. A., & Rahma, U. (2021). Kesejahteraan Guru: Apakah Tuntutan Emosional Kerja dan Kepercayaan pada

- Rekan Kerja itu Penting? *Jurnal Ecopy*, 8(2).
- Elfita, R., Zuhaini, & Mailani, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTS Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi. *Jurnal AL-HIKMAH*, 1(1).
- Ghozali, M., Ekawati, D., & Munastiwi, E. (2022). Analisis Pengelolaan Tunjangan Guru Honoror: Studi Dinas Pendidikan Kabupaten Bangka Tengah. *Jurnal Sustainable*, 5(2).
- Hendrawan, A., Suciawati, H., Cahyandi, K., & Indriyani. (2018). Stres Kerja dan Kelelahan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal EMA-Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 3(1).
- Kulla, S. K. (2017). Pengaruh Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Sumba Barat. *JDMP (Jurnal Dinamika S Manajemen Pendidikan)*, 1(2).
- Magfirah, C. E. (2023). Tenaga Honoror Dihapus pada 28 November 2023, Sebanyak 2.016 Guru Non-ASN di Aceh Belum Terima Gaji. *Tribungayo*.
<https://gayo.tribunnews.com/2023/05/17/tenaga-honoror-dihapus-pada-28-november-2023-sebanyak-2016-guru-non-asn-di-aceh-belum-terima-gaji?page=all>
- Marjuni, H. A. (2020). Penghargaan Profesi Guru Sebagai Agen Perubahan. *Journal Uin Alauddin*, 9(2).
- Mashudi, M. (2017). Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MAN Se-Kabupaten Blitar. *Urnal Pendidikan Islam*, 5(1).
- Menang, G. (2021). Gaji Guru Honoror di Lobar di Bawah Standar Garis Kemiskinan. *Suara NTB*.
<https://www.suarantb.com/2021/04/08/gaji-guru-honoror-di-lobar-di-bawah-standar-garis-kemiskinan/>
- Mulyasa, E. (2013). Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. *PT Remaja Rosdakarya*.
- Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo*, 8(2).
- Oktafiana, R., Fathiyani, F., & Musdalifah. (2020). Kebijakan Kesejahteraan Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Mappesona*, 3(2).
- Prawitasari, A. (2019). Beban Kerja Seperti PNS, Guru Honoror di Solo Hanya Terima Rp250.000/Bulan. *Solopos*.
<https://soloraya.solopos.com/beban-kerja-seperti-pns-guru-honoror-di-solo-hanya-terima-rp250000bulan-968571>
- Safitri, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SDIT Fastabiqul Khoirot Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara Dan Bisnis*, 7(2).
- Saptohutomo, A. P. (2022). Pemerintah Dinilai Patut Berikan Tunjangan Profesi Bagi Guru dan Dosen. *Kompas*.
<https://nasional.kompas.com/read/2022/08/29/19201561/pemerintah-dinilai-patut-berikan-tunjangan-profesi-bagi-guru-dan-dosen>