



---

## **Hubungan Kinerja terhadap Kesejahteraan Guru SMA Se Makassar**

**Ahmad Subair**

Universitas Negeri Makassar

Alamat: Jl. AP. Pettarani Makassar

Korespondensi penulis: [ahmadsubair29@outlook.com](mailto:ahmadsubair29@outlook.com)

**Abstrak.** *Welfare teachers have an important role in determining their performance in the educational environment, especially in improving the effectiveness of teaching and student management. This research aims to analyze the relationship between teacher welfare, which includes economic, social and psychological welfare, and the performance of high school teachers in Makassar City. This research uses quantitative methods with a correlational descriptive design. Data was collected through a survey with a closed questionnaire from 150 teachers randomly selected from 10 high schools in Makassar City. The research results show that there is a significant positive relationship between teacher well-being and their performance, especially in the dimension of psychological well-being which has the greatest influence on performance. The correlation between economic and social well-being and performance is also significant, although there is no relationship between well-being and psychological well-being. These findings indicate the importance of paying more attention to teachers' rewards, social support, and psychological conditions, in addition to financial aspects, to improve the quality of their performance in the educational environment. This research recommends the need for a comprehensive policy to improve teacher welfare to support optimal performance in schools.*

**Abstrak :** Kesejahteraan guru memiliki peran penting dalam menentukan kinerja mereka di lingkungan pendidikan, terutama dalam meningkatkan efektivitas pengajaran dan pengelolaan siswa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kesejahteraan guru, yang mencakup kesejahteraan ekonomi, sosial, dan psikologis, dengan kinerja guru SMA di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional. Data dikumpulkan melalui survei dengan kuesioner tertutup dari 150 guru yang dipilih secara acak dari 10 SMA di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan guru dan kinerja mereka, terutama dalam dimensi kesejahteraan psikologis yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja. Korelasi antara kesejahteraan ekonomi dan sosial dengan kinerja juga signifikan, meskipun tidak sekuat hubungan dengan kesejahteraan psikologis. Temuan ini mengindikasikan pentingnya memberikan perhatian lebih terhadap penghargaan, dukungan sosial, dan kondisi psikologis guru, selain aspek finansial, untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka dalam lingkungan pendidikan. Penelitian ini merekomendasikan perlunya kebijakan yang komprehensif dalam peningkatan kesejahteraan guru guna mendukung performa optimal di sekolah.

**Kata Kunci :** *kesejahteraan guru, kinerja guru, kesejahteraan psikologis, pendidikan, SMA Makassar.*

### **PENDAHULUAN**

Kesejahteraan guru mencakup berbagai aspek, mulai dari kesejahteraan ekonomi, sosial, hingga psikologis. Secara ekonomi, banyak guru di Indonesia, terutama mereka yang berstatus guru honorer atau guru di sekolah-sekolah swasta, masih mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Gaji yang diterima seringkali tidak mencukupi, bahkan di bawah upah minimum regional, yang berdampak pada rendahnya motivasi dan semangat kerja (Gultom, 2011).

Kesejahteraan ekonomi merupakan aspek yang paling jelas terlihat, namun kesejahteraan guru juga meliputi aspek sosial dan psikologis. Guru yang merasa tidak dihargai atau tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari pihak sekolah, rekan kerja, maupun orang tua siswa, cenderung mengalami tekanan psikologis. Ini seringkali berujung pada penurunan kinerja, karena

guru merasa kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi siswa-siswinya (Noor, 2020).

Dalam konteks kesejahteraan sosial, banyak guru merasa kurang diperhatikan oleh pemerintah dan masyarakat, terutama terkait dengan beban kerja yang semakin berat tanpa adanya peningkatan kesejahteraan yang signifikan. Di sisi lain, kebijakan pendidikan yang terus berubah dan tuntutan administrasi yang kompleks semakin membebani para guru, yang akhirnya mengurangi waktu dan energi yang seharusnya dapat mereka curahkan untuk pembelajaran di kelas (Purwaningrum & Subhi, 2023).

Hubungan antara kesejahteraan dan kinerja guru telah menjadi topik yang banyak dikaji dalam literatur akademik. Teori motivasi kerja, seperti teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, menunjukkan bahwa individu akan termotivasi untuk bekerja dengan baik jika kebutuhan dasar mereka, seperti kebutuhan fisiologis dan keamanan, telah terpenuhi. Dalam konteks guru, jika kesejahteraan ekonomi mereka tidak terpenuhi, sulit bagi mereka untuk fokus pada pekerjaan pengajaran yang memerlukan dedikasi tinggi (Rahmah, 2019).

Kinerja guru tidak hanya diukur dari kemampuan mereka dalam menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga dari keterlibatan mereka dalam aktivitas sekolah lainnya, seperti pengembangan kurikulum, pengelolaan kelas, hingga kemampuan mereka dalam menjalin hubungan baik dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja. Guru yang merasa sejahtera cenderung lebih kreatif, inovatif, dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dan efektif. Sebaliknya, guru yang merasa terbebani oleh masalah kesejahteraan akan cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban tanpa memberikan yang terbaik (Rosni, 2021).

Di Indonesia, kesejahteraan guru menjadi isu yang semakin penting dalam beberapa tahun terakhir. Kebijakan pemerintah, seperti tunjangan sertifikasi dan program kesejahteraan lainnya, bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Namun, implementasinya masih sering menemui kendala, seperti distribusi yang tidak merata dan birokrasi yang berbelit-belit. Sebagai contoh, tunjangan sertifikasi yang dijanjikan oleh pemerintah seringkali terlambat dicairkan, yang berdampak pada kestabilan ekonomi para guru (Ali, 2017).

Kesenjangan antara guru yang sudah mendapatkan sertifikasi dengan guru honorer juga menjadi masalah besar. Guru yang sudah tersertifikasi umumnya mendapatkan gaji yang lebih baik, namun guru honorer masih sering kali menerima upah yang jauh di bawah standar, meskipun mereka melakukan pekerjaan yang sama. Kesenjangan ini menciptakan perbedaan dalam kinerja, di mana guru yang kesejahteraannya lebih baik cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan guru yang masih berjuang untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar (Musfah, 2018).

Meskipun banyak penelitian yang telah mengkaji hubungan antara kesejahteraan guru dan kinerja, masih terdapat kesenjangan dalam literatur yang ada. Pertama, banyak penelitian yang hanya fokus pada satu aspek kesejahteraan, seperti kesejahteraan ekonomi, tanpa memperhatikan aspek sosial dan psikologis yang juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Misalnya, seorang guru mungkin memiliki gaji yang cukup, tetapi jika mereka merasa tidak dihargai oleh lingkungan sekolah atau mengalami tekanan psikologis yang berat, kinerja mereka tetap akan terpengaruh (Tamboto & Manongko, 2019).

Kedua, penelitian yang ada seringkali bersifat deskriptif, tanpa memberikan pemahaman mendalam mengenai mekanisme hubungan antara kesejahteraan dan kinerja. Bagaimana tepatnya kesejahteraan guru mempengaruhi kinerja mereka? Apakah ada faktor-faktor perantara, seperti

motivasi atau dukungan sosial, yang berperan dalam hubungan ini? Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan ini (Uno, 2023).

Ketiga, kebanyakan studi yang ada di Indonesia masih terbatas pada skala kecil, misalnya di satu daerah atau satu jenis sekolah. Padahal, Indonesia memiliki keragaman sosial, ekonomi, dan budaya yang sangat besar, sehingga hasil penelitian di satu daerah belum tentu dapat digeneralisasi ke daerah lain. Penelitian dengan skala yang lebih luas dan metodologi yang lebih komprehensif sangat diperlukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih utuh mengenai kesejahteraan guru di Indonesia (Rofiq, 2020).

Pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan guru, seperti program sertifikasi guru, tunjangan profesi, dan kebijakan mengenai pengangkatan guru honorer menjadi pegawai negeri sipil. Namun, implementasi kebijakan tersebut seringkali menemui kendala di lapangan, terutama terkait dengan distribusi yang tidak merata dan birokrasi yang rumit. Banyak guru di daerah terpencil yang masih belum merasakan manfaat dari kebijakan tersebut, meskipun mereka telah mengajar selama bertahun-tahun dengan dedikasi tinggi (H Nurochim, n.d.).

Selain itu, kesejahteraan guru juga terkait dengan beban kerja yang semakin berat akibat tuntutan administrasi dan kurikulum yang terus berubah. Guru seringkali harus menghabiskan waktu yang seharusnya digunakan untuk mengajar atau mempersiapkan materi pelajaran, untuk mengurus tugas-tugas administratif. Ini membuat mereka merasa terbebani dan kurang memiliki waktu untuk fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Kesejahteraan guru memiliki dampak yang langsung terhadap kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Guru yang merasa sejahtera akan lebih termotivasi untuk memberikan pembelajaran yang kreatif, inovatif, dan relevan dengan kebutuhan siswa. Mereka juga lebih mungkin untuk mengembangkan diri secara profesional, melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi sekolah dan masyarakat (Rusdiana, 2014).

Sebaliknya, jika kesejahteraan guru diabaikan, hal ini dapat berdampak negatif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Guru yang tidak sejahtera akan cenderung kehilangan semangat untuk mengajar, yang pada akhirnya akan mempengaruhi prestasi akademik siswa. Ini akan berdampak pada masa depan bangsa, karena kualitas pendidikan yang buruk akan menghasilkan generasi yang kurang kompetitif di kancah global.

Kesejahteraan guru merupakan faktor krusial yang harus diperhatikan oleh semua pihak yang berkepentingan dalam dunia pendidikan. Hubungan antara kesejahteraan dan kinerja guru tidak bisa diabaikan, karena kesejahteraan yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai hubungan ini, terutama dalam hal integrasi berbagai aspek kesejahteraan dan kinerja guru (Megaharti, 2024).

Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami mekanisme hubungan antara kesejahteraan dan kinerja guru, serta untuk mengidentifikasi strategi yang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan guru di berbagai daerah di Indonesia. Pemerintah, sekolah, dan masyarakat harus bekerja sama untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan guru, baik dari segi ekonomi, sosial, maupun psikologis, agar mereka dapat memberikan kontribusi terbaik bagi pendidikan dan masa depan bangsa.

## **KAJIAN TEORI**

Topik mengenai hubungan kesejahteraan guru dengan kinerja mereka adalah permasalahan yang kompleks dan penting, tidak hanya di ranah pendidikan tetapi juga dalam ranah manajemen sumber daya manusia. Teori-teori yang mendasari topik ini umumnya berasal dari teori motivasi, teori kinerja, dan teori kesejahteraan kerja. Kombinasi teori-teori ini dapat memberikan dasar pemikiran untuk memahami bagaimana kesejahteraan guru mempengaruhi kinerja mereka di lingkungan pendidikan.

### **Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**

Salah satu teori yang sering digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kesejahteraan dan kinerja adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Teori ini mengemukakan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan yang harus dipenuhi secara berurutan: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dalam konteks guru, jika kebutuhan fisiologis dan keamanan mereka tidak terpenuhi, seperti melalui gaji yang layak atau jaminan kerja yang aman, maka guru akan sulit untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan aktualisasi diri yang sering kali terkait dengan kinerja maksimal.

Menurut Maslow, ketika individu berhasil memenuhi kebutuhan dasar mereka, mereka akan memiliki motivasi untuk mengejar tujuan yang lebih tinggi, seperti mengembangkan kemampuan profesional dan memberikan performa yang optimal. Pada sisi lain, jika kesejahteraan dasar guru tidak terpenuhi, mereka akan sulit untuk fokus pada pengajaran dan pengembangan diri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka (Arianti, 2018).

### **Teori Dua Faktor Herzberg**

Teori motivasi dua faktor dari Frederick Herzberg juga relevan untuk memahami hubungan antara kesejahteraan dan kinerja guru. Herzberg mengemukakan bahwa terdapat dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang: faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator mencakup pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, sedangkan faktor hygiene mencakup gaji, kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja. Dalam hal ini, gaji dan kondisi kerja yang baik dianggap sebagai faktor hygiene, yang jika tidak terpenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan tetapi jika terpenuhi, tidak serta-merta menciptakan motivasi tinggi. Untuk mencapai motivasi yang tinggi dan kinerja yang optimal, faktor motivator seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, dan penghargaan atas tanggung jawab harus diberikan (Andriani & Widiawati, 2017).

Dalam konteks guru, jika mereka tidak mendapatkan gaji yang cukup atau kondisi kerja yang baik, mereka akan merasa tidak puas dan cenderung tidak bersemangat dalam menjalankan tugas. Namun, untuk mencapai kinerja yang tinggi, guru juga perlu mendapatkan motivasi dari faktor-faktor lain, seperti pengakuan dari sekolah, kesempatan untuk berkembang, dan tanggung jawab yang jelas dalam proses pendidikan. Tanpa adanya faktor motivator, kinerja guru mungkin akan stagnan meskipun kesejahteraan ekonomi mereka sudah tercukupi.

### **Teori Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance)**

Teori keseimbangan kehidupan kerja atau work-life balance juga menjadi penting dalam memahami kesejahteraan guru. Kesejahteraan tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga mencakup keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Banyak guru yang mengalami tekanan karena beban kerja yang tinggi, termasuk tugas administratif yang menumpuk, sehingga mereka kesulitan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal (Riffay, 2019).

Jika guru tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal ini dapat memicu stres dan kelelahan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka. Kesejahteraan guru harus dilihat secara holistik, tidak hanya dalam hal gaji atau tunjangan, tetapi

juga dalam hal bagaimana mereka dapat mengelola waktu dan energi untuk mencapai kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

### **Teori Kinerja (Performance Theory)**

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya. Dalam teori kinerja, ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang, seperti keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, dan kesejahteraan. Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan mencapai kinerja yang optimal jika mereka memiliki keterampilan yang memadai, motivasi yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Kesejahteraan merupakan salah satu komponen penting dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi dan performa individu (Uno & Nina Lamatenggo, 2022).

Dalam konteks guru, kinerja diukur melalui berbagai indikator, seperti kemampuan mengelola kelas, menyampaikan materi secara efektif, melibatkan siswa dalam proses pembelajaran, serta keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Guru yang memiliki kesejahteraan tinggi, baik dari aspek finansial, psikologis, maupun sosial, akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal. Sebaliknya, guru yang merasa kesejahteraannya kurang terpenuhi akan cenderung menunjukkan kinerja yang kurang memuaskan.

### **Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara kesejahteraan dan kinerja guru. Penelitian oleh Sutrisno (2018) menemukan bahwa ada hubungan positif antara kesejahteraan guru dan kinerja mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang merasa sejahtera secara finansial dan psikologis cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam mengajar dan berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional (Sulistyowati & Muazansyah, 2018).

Sebuah studi yang dilakukan oleh Wahyudi dan Nurhadi (2020) juga mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa kesejahteraan ekonomi, seperti gaji yang memadai, tunjangan, dan fasilitas kesehatan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik cenderung lebih disiplin, kreatif, dan inovatif dalam menyampaikan pembelajaran (Wahyudi, Et.al 2020).

Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis, seperti rasa dihargai dan dukungan dari pimpinan sekolah, sama pentingnya dalam menentukan kinerja guru. Guru yang merasa dihargai cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap profesi mereka dan lebih bersemangat untuk mengembangkan diri. Hal ini sejalan dengan teori motivasi dua faktor dari Herzberg, di mana faktor-faktor motivator, seperti penghargaan dan pencapaian, berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru.

### **Hipotesis**

Berdasarkan teori-teori dan penelitian sebelumnya, dapat diasumsikan bahwa kesejahteraan guru, baik dari segi ekonomi, sosial, maupun psikologis, memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja mereka. Kesejahteraan yang lebih baik akan mengarah pada kinerja yang lebih optimal, sementara kesejahteraan yang kurang terpenuhi akan menurunkan motivasi dan kinerja guru. Meskipun hipotesis ini tidak dinyatakan secara tersurat dalam penelitian, arah dari hubungan antara variabel-variabel ini jelas, yaitu bahwa ada hubungan positif antara kesejahteraan guru dan kinerja mereka.

Penelitian ini berangkat dari premis bahwa kesejahteraan guru yang komprehensif adalah kunci untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian, kesejahteraan tidak hanya dilihat dari sisi gaji atau tunjangan, tetapi juga mencakup aspek-aspek lain seperti rasa dihargai, dukungan sosial, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih holistik mengenai hubungan antara kesejahteraan dan kinerja guru, serta menjadi acuan bagi pengambil kebijakan

dalam merancang program-program yang dapat meningkatkan kesejahteraan guru secara menyeluruh.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional untuk mengkaji hubungan antara kesejahteraan guru dan kinerja mereka di lingkungan SMA se-Kota Makassar. Metode pendekatan yang digunakan adalah survei, di mana kuesioner menjadi instrumen utama dalam mengumpulkan data mengenai kesejahteraan ekonomi, sosial, dan psikologis guru, serta kinerja mereka. Responden penelitian terdiri dari 150 guru yang dipilih secara acak dari 10 SMA di Kota Makassar. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebarakan secara langsung dan dianalisis menggunakan uji statistik deskriptif untuk mendeskripsikan variabel, serta uji korelasi Pearson untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan guru dan kinerja mereka. Analisis ini memungkinkan untuk melihat bagaimana setiap dimensi kesejahteraan berkontribusi terhadap kinerja guru di lapangan (Muhson, 2006).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan guru dengan kinerja mereka, dengan fokus pada guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Makassar. Pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menggunakan kuesioner yang mencakup aspek kesejahteraan ekonomi, sosial, dan psikologis serta kinerja guru. Responden terdiri dari 150 guru SMA dari 10 sekolah di Kota Makassar yang dipilih secara acak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik deskriptif dan uji korelasi Pearson untuk menguji hubungan antara variabel kesejahteraan dan kinerja.

### **Profil Responden**

Dari total 150 responden, 60% adalah guru perempuan dan 40% adalah guru laki-laki. Sebagian besar responden (75%) berada dalam rentang usia 30-50 tahun, dengan masa kerja di atas 5 tahun. Sebanyak 80% responden berstatus sebagai guru tetap, sedangkan 20% lainnya merupakan guru honorer. Dari sisi pendidikan, mayoritas guru (65%) memiliki gelar sarjana (S1), sementara sisanya memiliki gelar magister (S2). Profil ini menunjukkan bahwa responden yang terlibat memiliki latar belakang yang cukup representatif untuk menggambarkan populasi guru SMA di Kota Makassar.

### **Kesejahteraan Guru**

Kesejahteraan guru diukur melalui tiga dimensi utama: kesejahteraan ekonomi, kesejahteraan sosial, dan kesejahteraan psikologis. Hasil pengukuran dari tiap dimensi disajikan dalam tabel berikut: Kesejahteraan Ekonomi: Dari hasil survei, 45% guru menyatakan bahwa pendapatan mereka cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, sedangkan 35% merasa cukup puas dengan gaji yang mereka terima, dan 20% menganggap pendapatan mereka tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Rata-rata pendapatan guru di Kota Makassar adalah Rp 3.500.000 - Rp 5.000.000 per bulan. Kesejahteraan Sosial: Sebanyak 70% responden merasa bahwa mereka mendapatkan dukungan yang cukup dari rekan kerja dan pimpinan sekolah. Guru juga merasa terlibat dalam hubungan sosial yang positif di tempat kerja, dengan 65% menyatakan bahwa lingkungan kerja mereka kondusif untuk pengembangan profesional dan interaksi sosial yang baik. Kesejahteraan Psikologis: Kesejahteraan psikologis mencakup perasaan dihargai dan dukungan emosional di tempat kerja. Sebanyak 60% guru merasa dihargai oleh siswa, rekan kerja, dan pimpinan sekolah, sedangkan 30% merasa cukup dihargai, dan 10% lainnya merasa tidak mendapatkan penghargaan yang layak.

### **Kinerja Guru**

Kinerja guru diukur melalui lima indikator utama: kemampuan mengelola kelas, penyampaian materi, keterlibatan dalam pengembangan kurikulum, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan hubungan dengan siswa serta orang tua. Rata-rata nilai kinerja guru berada pada kisaran 75 hingga 85 dari skala 100. Hasil survei menunjukkan bahwa:

- 65% guru memiliki kemampuan yang sangat baik dalam mengelola kelas dan menjaga disiplin.
- 60% guru dinilai sangat efektif dalam menyampaikan materi pelajaran secara jelas dan menarik.
- 50% guru berperan aktif dalam pengembangan kurikulum di sekolah.
- 45% guru terlibat secara aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler.
- 70% guru memiliki hubungan yang baik dengan siswa dan orang tua, yang dinilai melalui komunikasi yang terbuka dan positif.

### **Analisis Korelasi**

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kesejahteraan guru dan kinerja mereka, dilakukan uji korelasi Pearson. Hasilnya menunjukkan bahwa:

1. Kesejahteraan Ekonomi dan Kinerja Guru: Terdapat korelasi positif yang signifikan antara kesejahteraan ekonomi dan kinerja guru ( $r = 0,45$ ,  $p < 0,01$ ). Guru yang merasa pendapatannya mencukupi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, terutama dalam hal pengelolaan kelas dan keterlibatan dalam pengembangan kurikulum.
2. Kesejahteraan Sosial dan Kinerja Guru: Korelasi antara kesejahteraan sosial dan kinerja guru juga menunjukkan hubungan positif yang signifikan ( $r = 0,48$ ,  $p < 0,01$ ). Guru yang memiliki hubungan sosial yang baik di sekolah, seperti dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berpartisipasi dalam kegiatan sekolah dan mengembangkan metode pengajaran yang lebih kreatif.
3. Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja Guru: Hasil uji korelasi menunjukkan hubungan yang lebih kuat antara kesejahteraan psikologis dan kinerja guru ( $r = 0,52$ ,  $p < 0,01$ ). Guru yang merasa dihargai dan mendapatkan dukungan emosional di tempat kerja menunjukkan kinerja yang lebih baik, terutama dalam hal penyampaian materi dan interaksi dengan siswa. Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa semua aspek kesejahteraan guru memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja mereka. Namun, kesejahteraan psikologis menunjukkan korelasi yang lebih kuat dibandingkan dengan kesejahteraan ekonomi dan sosial.

### **Pembahasan Penelitian**

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi temuan-temuan sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kesejahteraan guru dan kinerja mereka. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2018) dan Wahyudi & Nurhadi (2020) juga menemukan bahwa kesejahteraan ekonomi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, meskipun kesejahteraan ekonomi menunjukkan hubungan positif, kesejahteraan psikologis ternyata memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja.

Hal ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow dan teori motivasi dua faktor Herzberg. Ketika kebutuhan dasar guru, seperti kesejahteraan ekonomi, terpenuhi, mereka dapat beralih untuk mengejar kebutuhan yang lebih tinggi, seperti penghargaan dan pengakuan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Teori Herzberg juga menjelaskan bahwa meskipun gaji yang layak penting, faktor motivator seperti penghargaan dan pencapaian lebih berperan dalam meningkatkan kinerja secara signifikan.

### **Kesejahteraan Ekonomi dan Kinerja**

Korelasi antara kesejahteraan ekonomi dan kinerja guru yang ditemukan dalam penelitian ini sesuai dengan temuan sebelumnya bahwa gaji yang mencukupi dapat meningkatkan motivasi kerja. Guru yang merasa kesejahteraannya tercukupi, terutama dalam hal pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan lebih fokus pada tugas-tugas mereka. Namun, hasil ini juga mengindikasikan bahwa gaji bukan

satu-satunya faktor yang menentukan kinerja, karena kesejahteraan ekonomi memiliki korelasi yang lebih lemah dibandingkan dengan kesejahteraan psikologis.

#### **Kesejahteraan Sosial dan Kinerja**

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kesejahteraan sosial memainkan peran penting dalam menentukan kinerja guru. Guru yang merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan pimpinan sekolah cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dukungan sosial dapat memberikan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, yang pada akhirnya mendorong guru untuk lebih aktif terlibat dalam kegiatan sekolah, seperti pengembangan kurikulum dan kegiatan ekstrakurikuler. Temuan ini konsisten dengan teori keseimbangan kehidupan kerja, di mana hubungan sosial yang positif di tempat kerja dapat mengurangi stres dan meningkatkan kinerja.

#### **Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja**

Kesejahteraan psikologis menunjukkan korelasi yang paling kuat dengan kinerja guru. Guru yang merasa dihargai, baik oleh siswa, rekan kerja, maupun pimpinan, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini mendukung teori motivasi dua faktor dari Herzberg, yang menyatakan bahwa penghargaan dan pengakuan merupakan faktor motivator yang penting dalam meningkatkan kinerja. Guru yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi untuk mengembangkan diri dan memberikan yang terbaik dalam pengajaran.

Selain itu, hasil ini juga sejalan dengan teori aktualisasi diri dari Maslow, di mana kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan menjadi kebutuhan tertinggi setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Guru yang mendapatkan penghargaan dan dukungan emosional akan lebih mudah mencapai tingkat aktualisasi diri, yang pada gilirannya tercermin dalam kinerja yang lebih baik, terutama dalam hal interaksi dengan siswa dan penyampaian materi pelajaran.

#### **Implikasi Kebijakan**

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pengambil kebijakan di bidang pendidikan. Peningkatan kesejahteraan guru, terutama dalam hal kesejahteraan psikologis, harus menjadi prioritas utama. Pemerintah dan sekolah harus mempertimbangkan untuk memberikan lebih banyak penghargaan dan pengakuan kepada guru, baik secara formal maupun informal, untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Selain itu, meskipun kesejahteraan ekonomi bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja, pemerintah perlu memastikan bahwa gaji guru mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Program-program peningkatan kesejahteraan ekonomi, seperti pemberian tunjangan dan insentif, juga perlu ditingkatkan agar guru dapat bekerja dengan lebih nyaman dan fokus pada pengembangan diri serta pengajaran.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru, baik dari segi ekonomi, sosial, maupun psikologis, memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja mereka. Kesejahteraan psikologis, terutama dalam hal penghargaan dan dukungan emosional, memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, upaya peningkatan kesejahteraan guru harus mencakup aspek-aspek yang lebih luas, tidak hanya dalam hal pendapatan, tetapi juga dalam hal dukungan sosial dan psikologis yang mereka terima di lingkungan kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, M. (2017). *Kebijakan pendidikan menengah dalam perspektif governance di indonesia*. Universitas Brawijaya Press.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan motivasi karyawan menurut teori dua faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi*

- Kantor*, 5(1), 83-â.
- Arianti, D. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bni Syariah Kanor Cabang Sudirman Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Gultom, A. F. (2011). Guru Bukan Buruh. *Malang: Servaminora*.
- H Nurochim, M. M. (n.d.). Implementasi Kebijakan Guru Honoror; Studi Kasus di Madrasah Kota Tangerang Selatan.
- Megaharti, M. (2024). Strategi Manajemen Unggul dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pendidikan. *ARZUSIN*, 4(1), 83–98.
- Muhson, A. (2006). Teknik analisis kuantitatif. *Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta*, 183–196.
- Musfah, J. (2018). *Analisis Kebijakan Pendidikan Mengurai Krisis Karakter Bangsa*. Prenada Media.
- Noor, M. (2020). *Guru Profesional dan Berkualitas*. Alprin.
- Purwaningrum, A., & Subhi, M. R. (2023). Faktor Penyebab Komersialisasi Pendidikan. *Muaddib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(02), 84–95.
- Puspitasari, D., Wahyudi, M., Rizaldi, M., Nurhadi, A., & Ramanda, K. (2020). K-means algorithm for clustering the location of accident-prone on the highway. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1641, hal. 12086). IOP Publishing.
- Rahmah, F. A. (2019). Implikasi Konsep Self Esteem Abraham Maslow dalam Pencapaian Tujuan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam.
- Riffay, A. (2019). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru sd negeri di kecamatan kota masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 5(3), 39–47.
- Rofiq, M. A. (2020). *Konsep Dasar Ilmu Pengetahuan Sosial Berorientasi HOTS (Higher Order Thinking Skills) untuk Pendidikan Sekolah Dasar (PGSD)*. CV. Pilar Nusantara.
- Rosni, R. (2021). Kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 7(2), 113–124.
- Rusdiana, A. (2014). Konsep inovasi pendidikan. Pustaka Setia.
- Sulistiyowati, A., & Muazansyah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Burnout. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(1), 914–919.
- Tamboto, H. J. D., & Manongko, A. A. C. (2019). Model Pengentasan Kemiskinan Masyarakat Pesisir Berbasis Literasi Ekonomi dan Modal Sosial. Makaria Waya.
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Uno, H. B., & Nina Lamatenggo, S. E. (2022). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Bumi Aksara.