

Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Usia Dini

Sifa Nur Azizah

Universitas Teknologi Digital

Korespondensi penulis: syifanurazizah919@gmail.com

Ageng Saepudin Kanda S

Universitas Teknologi Digital

Email: agengsaepudin@digitechuniversity.ac.id

Jl. Cibogo Indah No. 3, Mekarjaya, Kota Bandung, Jawa Barat.

Abstract. *This research was conducted on the Effect of Performance Allowances on Motivation and Job Satisfaction of PAUD Teachers in Tenjolaya village. This research was conducted by interviewing each PAUD institution. With the results stating that allowances are very important for PAUD teachers because the small salary and very large amount of work makes the existing teachers overwhelmed so as to create high motivation. By providing performance allowances, PAUD teachers in this area have high motivation and enthusiasm for work.*

Keywords: *Effect, Motivation, Allowances, Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan pada Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru PAUD yang berada di desa Tenjolaya. Penelitian ini dilakukan dengan wawancara setiap Lembaga PAUD. Dengan hasil yang menyatakan bahwa tunjangan sangat penting bagi guru PAUD dikarenakan Gaji yang sedikit dan tugas yang sangat banyak membuat para guru yang ada kewalahan sehingga untuk menciptakan motivasi yang tinggi. Dengan di adakan Tunjangan kinerja maka guru PAUD di wilayah ini memiliki motivasi yang tinggi dan semangat untuk bekerja.

Kata kunci: Pengaruh, Motivasi, Tunjangan, Kepuasan Kerja

LATAR BELAKANG

Pendidikan anak usia dini merupakan satuan pendidikan yang menyelenggarakan upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia 6 tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Penyajian data paud sebagai program/layanan pendidikan.

Tunjangan merupakan bentuk kompensasi non gaji yang diberikan kepada karyawan selain dari gaji pokok mereka. Tunjangan dapat berupa uang tunai atau bentuk lain seperti asuransi, cuti tambahan, kendaraan dinas, tunjangan anak. Namun pada tunjangan guru merupakan tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.

KAJIAN TEORITIS

Lembaga PAUD

PAUD adalah upaya pembinaan anak sejak lahir sampai usia 6 tahun melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. *oleh Efrida Ita, S.S., M.Pd (2022:102).*

Anak usia dini berada pada rentang usia antara 0-8 tahun sedang mengalami proses pertumbuhan dan perkembangan yang sangat pesat dan menjadi dasar bagi kehidupan di rentang usia selanjutnya.. Piaget memaparkan di dua tahun awal kehidupan, anak belajar memahami suatu pengetahuan hanya dari pengindraan yang kemudian ditunjang dengan kematangan bergerak. Pada fase selanjutnya anak memperkaya pengalaman melalui interaksi dengan lingkungan maupun pengulangan ingatan secara konsisten hingga akhirnya sebelum memasuki masa kanak-kanak awal, anak mulai berpindah dari berpikir fantasi ke berpikir logis (Ormrod, 2008 dalam Jurnal Psikologi Integratif vol.6 nomor 2, 2018) Perkembangan lain yang harus dicapai anak usia dini yaitu agama dan moral, motorik, kognitif, bahasa, seni serta sosial emosional yang harus di stimulasi untuk mengembangkan potensi yang ada pada setiap anak.

Motivasi Kinerja

Motivasi menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R. 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka Pendidikan anak usia dini adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan kegiatan pembinaan terhadap anak sejak lahir sampai dengan umur 6 tahun, memberikan rangsangan pendidikan yang mendorong pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak siap melanjutkan belajarnya. Pendidikan. Menyajikan data TK sebagai program/layanan pendidikan. Tunjangan merupakan suatu bentuk kompensasi non-gaji yang dibayarkan kepada karyawan di samping gaji pokoknya. Tunjangan bisa dalam bentuk tunai atau dalam bentuk lain seperti asuransi, liburan tambahan, mobil perusahaan atau tunjangan keluarga. Namun tunjangan mengajar merupakan tunjangan yang diberikan kepada guru yang mempunyai ijazah mengajar sebagai pengakuan atas profesionalismenya

STUDI TEORITIS

Lembaga pendidikan prasekolah PAUD merupakan upaya mendorong tumbuh kembang anak sejak lahir sampai dengan usia 6 tahun dengan memberikan insentif pendidikan yang menunjang pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak siap menempuh pendidikan lebih lanjut. *oleh Efrida Ita, SS, MPd (2022: 102).*

Anak usia dini adalah kelompok umur 0 sampai dengan 8 tahun yang mengalami proses pertumbuhan dan perkembangan yang sangat pesat dan menjadi landasan kehidupan kelompok umur berikutnya. Piaget menjelaskan bahwa pada dua tahun pertama kehidupan, anak belajar memahami pengetahuan hanya melalui indera yang ada pada dirinya, yang kemudian didukung oleh kematangan gerak. Pada tahap selanjutnya, anak memperkaya pengalamannya melalui interaksi dengan lingkungan dan pengulangan ingatan secara terus-menerus hingga, pada tahun, sebelum memasuki masa kanak-kanak usia dini, mereka mulai berpindah dari berpikir fantastis ke berpikir logis (Ormrod, 2008 dalam *Journal of Integrative Psychology* Vol. .6, n.6). 2 Tahun 2018) Perubahan yang lebih perlu dilakukan pada anak usia dini antara lain agama dan akhlak, kemampuan motorik, kemampuan kognitif, kemampuan berbahasa, kemampuan seni dan emosi sosial perlu dirangsang untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri setiap anak.

Motivasi berprestasi Motivasi Menurut Hasibuana (dalam Febrianti, N.R. 2020), motivasi dalam bekerja adalah pemberian motivasi yang membangkitkan semangat dalam bekerja, sehingga mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan terlibat dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kemauan atau keinginan seseorang untuk bertindak untuk mencapai suatu tujuan (Ristiany dan Destiniar, 2020). Motivasi kerja merupakan kekuatan yang memungkinkan individu mencapai tujuan yang ingin dicapai di tempat kerja (Astuti dan Tahrin, 2020) Manfaat Menurut Moekijat (2016:173), manfaat adalah sebagai berikut: “Manfaat adalah imbalan tidak langsung yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya selain upah dan gaji untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.” » » Tugas sering juga disebut dengan tunjangan, seperti yang ditekankan oleh Moekijat (2016:173). Tunjangan adalah tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang ditunjuk oleh pemerintah atau dewan daerah sebagai kompensasi atas kesulitan dalam melaksanakan tugasnya di lingkungan lembaga. Tunjangan profesi diwajibkan menurut UU Guru No.14 Tahun 2005. Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang bergelar sarjana sebagai bagian dari pengakuan kualifikasi profesinya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan kualitatif memiliki karakteristik alami (Natural setting) sebagai sumber data langsung, deskriptif, proses lebih dipentingkan dari pada hasil. Analisis dalam penelitian

kalitatif cenderung di lakukan secara analisis induktif dan makna-makna merupakan hal yang esensial (Lexy Moleong,2006:04).

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di berbagai lembaga PAUD yang ada di Desa Tenjolaya masing masing lembaga memberikan 1 suara, total semuanya terdiri dari 5 lembaga yang di wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian studi lapangan dan menyebarkan kuisioner kepada responden dapat menganalisa tentang pengaruh tunjangan terhadap motivasi dan kinerja guru PAUD yang ada di wilayah Tenjolaya.

Berdasarkan hasil observasi dengan metode kualitatif, bahwa kesejahteraan guru dapat diukur dari apa yang mereka dapatkan untuk kemakmuran karyawan yang ada dilembaga tersebut, baik berpa financial atau selain non financial sebagai timbal balik atau pembalasan jasa yang telah diberikan guru terhadap siswanya. Pemberian tunjangan kepada guru di Lembaga tersebut akan menimbulkan rasa semangat dan tanggung jawab yang tinggi bahkan sumber daya yang ada apada guru tersebut. Kaena semangat guru itu sangat penting untuk menciptakan anak anak yang berkualitas dalam dunia Pendidikan, bahkan guru PAUD itu sangat penting adanya untuk masa depan putra/I bangsa dinegara ini. Adapun indicator yang sangat penting untuk mengukur kesejahteraan guru yakni:

1. Insentif perbulan yang diberikan dari Lembaga
2. Tunjangan
3. Penghargaan (Daryanto,1988)

Sertifikasi dalam pembeian penghargaan guru yang berkualitaas yaitu dengan menilai kinerja guru dengan cara melihat kualitas mengajarnya dan sudah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi untuk mencapai tujuan pembelajaran, (Permendiknas,2012).

Kualifikasi komptensi untuk memenuhi syarat menjadi guru sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terdiri atas:

1. **Kompetensi pedagogik**; adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.
2. **Kompetensi kepribadian**; adalah kemampuan pribadi yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.

3. **Kompetensi sosial**; adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
4. **Kompetensi profesioanl yang diperoleh dari pendidikan profesi**; adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Maka dari itu setiap Lembaga harus menilai setiap Guru yang ada dilembaga tersebut dengan memperhatikan bagaimana kinerja guru tersebut, dan di berikan penghargaan bagi guru yang memenuhi kriteria guru yang berkualitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Motivasi kerja dan kinerja guru memiliki adanya suatu hubungan. Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, hal ini dapat digunakan oleh guru maupun bagi pihak terkait lainnya dalam menjaga motivasi kerja untuk menciptakan suatu kinerja yang baik. Adanya tunjangan kinerja Guru PAUD akan semakin bersemangat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik, dan mempunyai kepuasan tersendiri atas apa yang diberikan oleh lembaga terhadap guru tersebut.

Saran

1. Pihak Sekolah Sekolah diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam menciptakan maupun meningkatkan motivasi bekerja bagi para guru. Perhatian dan semangat yang diberikan secara lebih baik oleh pihak sekolah pada guru dapat mempengaruhi motivasi guru dalam bekerja, sehingga akan menciptakan kinerja guru yang baik.
2. Guru Guru diharapkan tetap meningkatkan motivasi bekerja guna menciptakan kinerja yang dihasilkan agar dapat menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR REFERENSI

- Musallim, Sifa Zulfah (2019), Jurnal Tunjangan Pendidikan anak usia dini <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/JPLS/article/download/2650/1628/6193>
- Topan, R. (2020). Kualifikasi kinerjaa guru PAUD. <https://rendratopan.com/2020/08/07/kualifikasi-kompetensi-dan-sertifikasi-guru/>
- Wahyuni, MI (2018), pengertian kualitas. <http://e-journal.uajy.ac.id/16907/3/EA210902.pdf>
- Nurmawati, AD (2019) pengertian Pendidikan anak usia dini, <http://eprints.umpo.ac.id/5499/3/BAB%20II.pdf>