

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan adalah upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan dan keterampilan. Konsep pendidikan sebagai proses yang berlangsung seumur hidup dan melibatkan berbagai aspek kehidupan dengan kata lain pendidikan berlangsung terus menerus mencakup segala aspek kehidupan seperti pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang membentuk dirinya sebagai individu dan anggota masyarakat (Pratiwi dkk., 2024). Pendidikan yang berkualitas tidak dapat dipisahkan dari berbagai komponen pendukungnya, termasuk pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidikan menjadi elemen kunci yang berperan sebagai fondasi sekaligus ujung tombak dalam pelaksanaan sistem pendidikan. Tanpa guru, sistem pendidikan tidak akan dapat berjalan secara efektif dan efisien (Nurfadilah, 2021).

Guru sebagai individu yang bertugas menyampaikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Seorang guru memiliki berbagai peran, di antaranya mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi perkembangan peserta didik (Hamid,A. 2020; Illahi, 2020). Selain itu, guru bertanggung jawab untuk memantau segala hal yang terjadi didalam kelas guna mendukung perkembangan siswa, sebagai pendidik, mereka berperan dalam mengajar serta membantu siswa dalam menyelesaikan berbagai permasalahan terkait pendidikan mereka (Hutabarat dkk., 2024; Susanto, A. 2016). Guru sebagai figur yang selalu menjadi sorotan ketika berbicara masalah pendidikan. Hal tersebut dikarenakan guru sebagai salah satu komponen yang harus ada dalam sistem pendidikan. Pendidikan anak usia dini memainkan peran penting dalam membangun fondasi pengetahuan, keterampilan, dan perkembangan sosial anak-anak. Guru TK adalah pendidik yang memiliki kompetensi sesuai perkembangan anak usia dini. Selain mengajar, guru juga membimbing aspek motorik, kognitif, sosial-emosional, bahasa, dan moral anak. Kompetensi mencakup pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru di Taman Kanak-Kanak (TK) memiliki tanggung jawab yang besar dalam memberikan pendidikan dasar. Keberhasilan

seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik salah satunya ditentukan oleh motivasi kerja (Azizah, dkk., 2024).

Motivasi merupakan hasrat atau dorongan dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dalam meraih tujuan tertentu. Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (dalam Hutabarat dkk., 2024) motivasi didefinisikan sebagai kekuatan dinamis, baik yang berasal dari dalam maupun luar diri seorang pekerja, yang mempengaruhi upaya kerja. Kekuatan ini menentukan arah prilaku, tingkat usaha, intensitas, serta ketekunan dalam menjalankan tugas. Pemenuhan kebutuhan akan pencapaian dan penghargaan menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Hal tersebut juga berkaitan dengan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan perannya sebagai tenaga pendidik. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong guru untuk meningkatkan profesionalisme dalam membangun suasana kelas yang kondusif dan menyenangkan (Apriliani dkk., 2023).

Motivasi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja profesionalisme seorang guru. Menurut Danim (dalam Choiriyah dkk, 2022) profesionalisme adalah komitmen individu dalam suatu profesi untuk terus meningkatkan kemampuan profesional serta mengembangkan strategi yang relevan dengan pekerjaan yang dijalankan sesuai profesi. Profesionalisme juga mencerminkan motivasi intrinsik, khususnya bagi seorang guru, yang mendorongnya untuk terus mengembangkan diri menuju pencapaian tingkat profesional yang lebih tinggi. Sebagai pendorong, motivasi memberikan rangsangan yang mendorong profesionalisme seseorang untuk menjalankan tugas dengan tujuan mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu, guru dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja profesionalisme yang unggul. Bentuk motivasi yang dapat diberikan kepada guru meliputi gaji, insentif, serta fasilitas pendukung yang membantu kelancaran proses pembelajaran di sekolah (Sapitri & Marselina, 2024).

Berdasarkan data resmi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat tahun 2025, diketahui bahwa upah minimum regional (UMR) Kota Tasikmalaya ditetapkan sebesar Rp2.801.962,82. Besaran tersebut menunjukkan adanya peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya, dengan rata-rata kenaikan tahunan berkisar antara Rp1.000.000 - Rp2.000.000. (Opendatajabar, 2025).

Kenaikan ini mencerminkan adanya upaya pemerintah daerah dalam menyesuaikan tingkat kesejahteraan pekerja dengan dinamika kebutuhan hidup layak serta kondisi ekonomi regional. Namun demikian, meskipun terdapat tren positif dalam penetapan UMR, disparitas antara besaran upah dan standar kebutuhan pekerja masih menjadi tantangan yang perlu diperhatikan melalui kebijakan ketenagakerjaan yang lebih komprehensif dan berkelanjutan.

Rendahnya gaji berdampak pada menurunnya kesejahteraan guru di daerah, karena penghasilan mereka belum mencukupi kebutuhan sehari-hari. Jika kondisi ini berlanjut, profesionalisme kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat terganggu. Penurunan profesional kinerja guru akibat rendahnya gaji yang sangat jauh untuk dikatakan Sejahtera, ini seharusnya menjadi perhatian pemerintah, karena kinerja guru memiliki dampak langsung pada kualitas pendidikan di Indonesia, bahkan pada kenyataannya pemberian tunjungan profesi masih belum optimal di seluruh wilayah. Di beberapa daerah, pencairan tunjangan sertifikasi sering terhambat oleh kendala administrasi di Tingkat lokal, sehingga guru tidak merasakan peningkatan kesejateraan secara finansial. Padahal, jika pemberian tunjangan dapat dilakukan secara maksimal, hal ini dapat meningkatkan kualitas kinerja guru dalam mengajar, yang pada akhirnya mendukung kelancaran proses pembelajaran (Hasanah & Zainuddin, 2024).

Hasil studi pendahuluan yang sudah dilakukan dengan metode wawancara kepada pihak dinas pendidikan, bidang kepala seksi pembinaan guru dan tenaga kependidikan di hasilkan data bahwa guru TK di kota Tasikmalaya pada tahun 2024-2025 sebanyak 542 guru, yang dimana terdiri dari 146 PNS dan 396 guru Non PNS. Data tersebut menunjukan bahwa perbedaan yang signifikan terhadap guru PNS dan Non PNS, dimana masih banyak guru yang belum PNS sehingga tidak mendapatkan gaji yang layak. Sehingga dari hasil studi pendahuluan tersebut tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaji dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru TK di Kota Tasikmalaya.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gaji guru TK di Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana motivasi Kerja guru TK di Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana profesionalisme guru TK di Kota Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh gaji terhadap profesionalisme guru TK di Kota Tasikmalaya?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru TK di Kota Tasikmalaya?
6. Bagaimana gaji dan motivasi secara bersamaan berpengaruh terhadap profesionalisme guru TK di Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan gaji guru TK di Kota Tasikmalaya.
2. Mendeskripsikan motivasi kerja guru TK di Kota Tasikmalaya.
3. Mendeskripsikan profesionalisme guru TK di Kota Tasikmalaya.
4. Mendeskripsikan pengaruh gaji terhadap profesionalisme guru TK di Kota Tasikmalaya.
5. Mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru TK di Kota Tasikmalaya.
6. Mendeskripsikan pengaruh gaji dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru TK di Kota Tasikmalaya,

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan ataupun wawasan mengenai pengaruh antara tingkat gaji, motivasi kerja, dan profesionalisme guru TK, khususnya di konteks pendidikan anak usia dini.

2. Manfaat praktis
 - 1) Bagi pemerintah atau pihak pengambil kebijakan, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru TK, seperti penyesuaian gaji atau insentif yang sesuai.
 - 2) Bagi institusi pendidikan, penelitian ini dapat membantu manajemen sekolah dalam meningkatkan profesionalisme kerja guru TK melalui pemberian kompensasi yang layak dan program pelatihan profesional.
 - 3) Bagi guru TK, penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya profesionalisme dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

1.5 Ruang Lingkup

1. Subjek penelitian

Data objek penelitian ini mencakup seluruh taman kanak-kanak di Kota Tasikmalaya pada tahun pelajaran 2024/2025, yang berjumlah 103 satuan pendidikan. Tersebar di sepuluh kecamatan, total tenaga pendidik dan kependidikan mencapai 564 orang, terdiri dari 542 non-PNS dan 22 PNS. Mayoritas TK berstatus swasta dan tersebar merata di berbagai kelurahan. Data ini menunjukkan keberagaman distribusi dan status kelembagaan yang menjadi dasar dalam menganalisis kondisi profesionalisme dan kesejahteraan guru TK di Kota Tasikmalaya.

2. Objek penelitian

Fokus utama penelitian ini adalah mengkaji dua variabel yang diduga berpengaruh terhadap profesionalisme guru TK, yaitu tingkat gaji dan motivasi kerja. Gaji merujuk pada kondisi kesejahteraan ekonomi guru, sementara motivasi kerja mencakup faktor-faktor pendorong internal dan eksternal dalam pelaksanaan tugas mengajar. Profesionalisme guru dievaluasi melalui dimensi kompetensi, dedikasi terhadap pekerjaan, serta tanggung jawab dalam mendidik anak usia dini.

3. Batasan materi

Batasan materi dalam penelitian ini difokuskan pada tiga variabel utama, yaitu gaji, motivasi kerja, dan profesionalisme guru TK. Variabel gaji mencakup aspek nominal pendapatan yang diterima guru, ketepatan waktu pembayaran, serta kesesuaian dengan beban kerja. Motivasi kerja dibatasi pada dimensi intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi semangat mengajar. Adapun profesionalisme guru

diukur melalui indikator kompetensi pedagogik, tanggung jawab terhadap tugas, serta sikap etis dalam melaksanakan peran sebagai pendidik anak usia dini. Seluruh materi yang dikaji hanya berlaku pada guru TK di Kota Tasikmalaya tahun ajaran 2024/2025 sesuai data dan izin penelitian.

4. Batasan lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Kota Tasikmalaya dengan fokus pada lembaga-lembaga Taman Kanak-Kanak (TK) yang terdaftar secara resmi di bawah naungan Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. Berdasarkan data tahun ajaran 2024/2025, penelitian mencakup 103 satuan pendidikan TK yang tersebar di sepuluh kecamatan. Batasan lokasi ini ditetapkan sesuai dengan surat izin resmi yang dikeluarkan oleh Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya, yang memberikan otorisasi untuk melakukan pengumpulan data pada lembaga pendidikan anak usia dini di seluruh kecamatan dalam lingkup kota tersebut secara menyeluruh dan terstruktur.

5. Batasan waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini ditetapkan berdasarkan surat izin yang dikeluarkan oleh Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. Penelitian dilakukan selama periode yang ditentukan dalam surat tersebut, yakni sejak tanggal 3 Juni 2024 hingga 31 Juli 2024. Rentang waktu ini dimanfaatkan untuk seluruh tahapan kegiatan lapangan, meliputi pengumpulan data melalui observasi, penyebaran kuesioner, serta wawancara dengan guru-guru TK yang menjadi responden. Penentuan jangka waktu tersebut disesuaikan dengan kalender akademik sekolah, guna memastikan keterlibatan aktif para guru dan efektivitas dalam memperoleh data yang akurat dan representatif.