

**KESEJAHTERAAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SDN
BERTINGKAT NAIKOTEN KOTA KUPANG**

Maria Anjela Laka Silab¹, Hiwa Wonda², Oktafiani Diana Sibat³, Renhard Jepa⁴

^{1,2,3,4}Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Nusa Cendana

¹silabanjela@gmail.com, ²hiwawonda@staf.undana.ac.id, ³diansibat@gmail.com,

⁴erenhardjepa@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the welfare of educators and educational staff, specifically how welfare, including appreciation, clear promotion paths, and supportive working conditions, impacts teacher motivation and performance. The research method uses in-depth interviews to obtain rich and contextual qualitative data from teachers and educational staff. The findings reveal that teachers who feel financially and psychologically well-being show high levels of motivation and professionalism, which in turn contribute significantly to the quality of learning. The appreciation given is not only in the form of economic compensation but also includes social and professional recognition as well as transparent and fair career paths that encourage teachers to continue developing their abilities. A conducive work environment and continuous training also play an important role in improving teachers' welfare and loyalty to educational institutions. The overall results of the study confirm that teacher welfare is a key factor in creating an effective and sustainable education system. This study recommends improving policies that prioritize teacher welfare in order to improve the quality of national education. These results are supported by experts such as Hutasuhut (2025), Sari (2020), and Moleong (2018), who highlight the importance of synergy between compensation, appreciation, and development.

Keywords: Teacher welfare, appreciation, promotion paths, motivation, quality of education.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan, khususnya bagaimana kesejahteraan yang mencakup apresiasi, jalur promosi yang jelas, dan kondisi kerja yang mendukung berdampak pada motivasi dan kinerja guru. Metode penelitian menggunakan wawancara mendalam untuk mendapatkan data kualitatif yang kaya dan kontekstual dari para guru dan tenaga kependidikan. Temuan mengungkapkan bahwa guru yang merasa sejahtera secara finansial dan psikologis menunjukkan tingkat motivasi dan profesionalisme yang tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi secara signifikan pada kualitas pembelajaran. Apresiasi yang diberikan tidak hanya berupa kompensasi ekonomi tetapi termasuk pengakuan sosial dan profesional serta jalur karier yang transparan dan adil yang mendorong guru untuk terus mengembangkan kemampuannya. Lingkungan kerja yang kondusif dan pelatihan berkelanjutan juga berperan penting

dalam meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas guru terhadap institusi pendidikan. Keseluruhan hasil penelitian menegaskan bahwa kesejahteraan guru merupakan

faktor kunci dalam menciptakan sistem pendidikan yang efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan kebijakan yang menempatkan kesejahteraan guru sebagai prioritas utama demi peningkatan mutu pendidikan nasional. Hasil ini didukung oleh pendapat ahli seperti Hutasuhut (2025), Sari (2020), dan Moleong (2018), yang menyoroti pentingnya sinergi antara kompensasi, apresiasi, dan pengembangan karier dalam membangun kesejahteraan pendidik.

Kata Kunci: Kesejahteraan guru, apresiasi, jalur promosi, motivasi, kualitas Pendidikan.

A. Pendahuluan

Pendidikan adalah proses sadar dan terencana yang bertujuan untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Pendidikan adalah elemen penting dalam pembangunan bangsa dan menjadi faktor kunci untuk menghadapi tantangan global (Gustina, 2023). Di Indonesia, peraturan pendidikan dan pengembangan tenaga kependidikan selalu mengikuti perkembangan teknologi, zaman dan kebutuhan dunia nyata. Akan tetapi, pelaksanaan peraturan di dunia pendidikan masih menghadapi bermacam tantangan yang rumit, contohnya pendidik dan kependidikan yang kini tidak lagi terlalu diperhatikan (Muliadi & Nasri, 2023).

Di dalam proses pelaksanaan pendidikan nasional, peraturan yang diputuskan oleh pemerintah masih belum cukup mampu menyelesaikan masalah yang terjadi di dunia nyata.

Bukti konkret ini dapat dilihat dari beberapa *problem* yang muncul dalam pengaplikasian kebijakan-kebijakan pendidikan, seperti pendidikan yang harus merata, pembelajaran yang bermutu tinggi, perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia, serta peningkatan mutu tenaga kependidikan. Adanya ketimpangan antara program yang direncanakan dengan keadaan di lapangan membuktikan betapa begunanya evaluasi yang lengkap dan merata terhadap keberhasilan program pendidikan yang terlaksana agar adanya kesejahteraan untuk semua pendidik dan tenaga kependidikan (Asrin, 2021).

Ketercapaian sistem pendidikan tidak selalu berhubungan dengan kurikulum dan sarana dan prasarana yang tersedia, namun juga selaras dengan mutu pendidik serta tenaga kependidikan yang tersedia di setiap organisasi pendidikan (Safri et al., 2022). Guru yang benar-benar

profesional, berdedikasi tinggi, dan memiliki pengetahuan yang luas sangat dibutuhkan supaya tercipta proses belajar yang interaktif dan dapat memunculkan meningkatkan mutu setiap peserta didik secara maksimal. Pendidik dan tenaga kependidikan ialah pahlawan tanpa tanda jasa yang menjadi titik tolak ketercapaiannya mutu pendidikan yang baik di Indonesia. Pendidik berada pada posisi sentral dalam proses pembentukan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berjiwa kompetisi dan berpengetahuan luas (Syaadah et al., 2023). Akan tetapi, usaha dalam mendorong program yang krusial ini masih terus menemui berbagai masalah.

Pelaksanaan program pendidikan dan pemberian peningkatan mutu pendidik terus menemui bermacam kendala. tantangan yang paling sering ditemui adalah kesejahteraan pendidik. Hal ini bisa dilihat dari sisi finansial, bagaimana karier para pendidik berkembang, dan juga kesejahteraan yang berhubungan dengan ranah etiknya pendidik (Mansir, 2020). Apabila keberhasilan yang di dapatkan peserta didik kurang atau

tidak maksimal, motivasi pendidik biasanya mengalami penurunan secara berkala, yang pada akhirnya berpengaruh pada kualitas pengajaran yang didapatkan oleh peserta didik. Selain itu, upaya untuk meningkatkan prestasi peserta didik di kelas dan pengembangan kapasitas guru sering terkendala oleh keterbatasan waktu serta sumber daya peserta didik yang tidak merata untuk mengikuti pembelajaran atau mengasah keterampilan secara efektif.

Perlu digaris bawahi sesuai isi Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) BAB XII, Tahun 2005 Pasal 139, Pasal 1 Pendidik meliputi berbagai profesi seperti guru, dosen, konselor, pamong belajar, pamong widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, pelatih, serta profesi lain yang berperan sebagai agen dalam proses pembelajaran peserta didik. Selanjutnya dijelaskan dalam Pasal 140 Ayat 1 (RPP, Bab XII/2005) bahwa tenaga kependidikan Pimpinan satuan pendidikan, penilik satuan pendidikan nonformal, pengawas satuan pendidikan formal, serta tenaga perpustakaan, laboratorium, teknisi sumber belajar, tenaga lapangan pendidikan, tenaga

administrasi, psikolog, pekerja sosial, terapis, tenaga kebersihan sekolah, dan jabatan lain yang memiliki tugas sejenis dan bekerja di satuan pendidikan.

Pendidik dan tenaga kependidikan dibedakan berdasarkan peran masing masing. Bisa dilihat pendidik berfokus pada bagaimana pembelajaran dilaksanakan berhubungan langsung dengan peserta didik, sedangkan tenaga kependidikan memiliki fungsi menjalankan birokrasi, sosial, dan teknis yang memastikan proses dan mutu pendidikan di satuan pendidikan. Kedua duanya mempunyai peran yang tak terpisahkan dalam membentuk sistem pendidikan yang bermutu dan berkesinambungan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara sebagai teknik pengumpulan data utama. Wawancara dilakukan secara mendalam (*indepth interview*) dengan pendidik dan tenaga kependidikan untuk memperoleh informasi yang lengkap mengenai aspek kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan di SDN Bertingkat

Naikoten. Para subjek yang menjadi sumber informasi dipilih secara baik dengan

mempertimbangkan beberapa hal, yaitu mereka yang dianggap memiliki pengalaman dan informasi relevan tentang kesejahteraan kerja.

Pengumpulan data dilaksanakan melalui dua teknik utama, yaitu:

1. Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*)

Menurut Sugiyono (2017), wawancara merupakan metode pengumpulan data yang efektif dalam penelitian kualitatif, dimana peneliti secara langsung berinteraksi

dengan responden untuk mendapatkan informasi yang lebih kaya dan mendalam. Selain itu, Moleong (2018) menyatakan bahwa wawancara memungkinkan peneliti menggali fenomena sosial dan perilaku manusia yang tidak dapat diukur hanya dengan instrumen tertulis seperti angket, sehingga sangat cocok untuk memahami kesejahteraan dalam konteks yang kompleks seperti di lingkungan pendidikan. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang di dalamnya berisi pertanyaan terbuka terkait pandangan, pengalaman dan persepsi guru mengenai

kesejahteraan pendidik dan kependidikan. Wawancara ini bersifat fleksibel dan memungkinkan adanya eksplorasi lebih lanjut lagi tergantung jawaban yang diberikan.

2. Angket (Kuesioner)

Angket atau kuisisioner disediakan untuk guru sebagai data pendukung untuk mendapatkan informasi sistematis mengenai pandangan mereka. Instrumen yang diberikan pada guru ini mencakup 30 pernyataan yang berkaitan dengan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil data yang diperoleh peneliti tentang Analisis kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan di SDN Bertingkat Naikoten, melalui teknik observasi dan wawancara, sebagai berikut:

Kesejahteraan Material dan Dukungan Finansial Guru

Kesejahteraan guru yang baik tercermin dari kondisi dimana mereka merasa dihargai dan mendapatkan apresiasi atas dedikasi dan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Hutasuht (2025) yang menyatakan bahwa rasa dihargai merupakan faktor penting dalam

menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan motivasi guru dalam mendidik.

Dari aspek kesejahteraan ekonomi, pemerintah dan lembaga pendidikan diharapkan dapat

menyediakan gaji dan tunjangan yang layak sesuai beban kerja guru, khususnya bagi guru honorer dan yang bertugas di daerah terpencil.

Syahputra (2025) mengungkapkan

bahwa kesejahteraan ekonomi yang memadai mengurangi stres dan meningkatkan fokus guru pada tugas profesionalnya, yang ujungnya berdampak positif

pada hasil belajar peserta didik.

Sejalan dengan pernyataan di atas, hal ini juga sudah diterapkan

oleh SDN Bertingkat Naikoten, dimana setiap guru dan *staff* diberikan upah atau gaji yang sesuai dengan beban kerja mereka, bahkan terdapat pula *reward* atau penghargaan yang selalu diberikan dari pihak sekolah kepada setiap guru maupun *staff* yang berprestasi dan kompeten dalam menjalankan tugas.

Apresiasi, Pengakuan Profesional dan Kejelasan Alur Karier

Apresiasi yang diterima guru tidak hanya berupa materi seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga pengakuan sosial dan profesionalisme yang

diterima dari lingkungan sekolah dan masyarakat. Menurut Sari (2020), peningkatan apresiasi terhadap guru merupakan strategi efektif untuk mengangkat martabat profesi dan meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, adanya jalur karier yang jelas dalam promosi guru memberikan gambaran masa depan yang terstruktur dan adil, sehingga memacu semangat kerja dan loyalitas guru terhadap institusi pendidikan. Penelitian ini juga menganalisis pentingnya alur promosi yang transparan dan berbasis pada prestasi dan kompetensi guru. Promosi yang adil dan terbuka memudahkan guru untuk berkembang secara profesional dan memperkuat posisi mereka dalam sistem pendidikan. Moleong (2018) menekankan bahwa karier yang terarah dan kesempatan peningkatan jabatan berdampak signifikan pada kesejahteraan psikologis guru serta kemampuan mereka dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan profesional sebagai bagian dari jalur karier guru juga menjadi sorotan penting dalam artikel ini. Pengembangan kompetensi guru secara kontinu akan meningkatkan kualitas pembelajaran

dan menambah rasa percaya diri guru. Hal ini sesuai dengan rekomendasi dari Ardhi (2022) yang menyatakan bahwa kesejahteraan guru berbanding lurus dengan peningkatan kinerja

dan

profesionalisme. Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu guru kelas V di SDN Bertingkat Naikoten, menyatakan bahwa setiap guru memiliki kesempatan tersebut untuk meningkatkan kemampuan serta kompetensi mereka. Dengan mengikuti seminar, pelatihan dan kegiatan-kegiatan yang diadakan untuk para guru maupun *staff* kependidikan sehingga mereka mampu meningkatkan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik yang ada.

Lingkungan Kerja yang Kondusif dan Dukungan Institusional

Selain itu, studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai dan hubungan interpersonal yang harmonis di sekolah, turut berkontribusi pada kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan. Kondisi ini mempermudah guru dalam memenuhi tugasnya sehingga

menciptakan keseimbangan antara tekanan kerja dan kepuasan kerja

(Sari, 2020). Penerapan kebijakan yang mengedepankan transparansi dan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan juga diperlihatkan sebagai faktor penting dalam menciptakan kesejahteraan yang menyeluruh. Keterlibatan guru memberikan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap sekolah, yang kemudian memperkuat ikatan emosional dan sosial dalam komunitas pendidikan (Moleong, 2018).

Sama halnya dengan kondisi lingkungan kerja bagi guru dan *staff* di SD Bertingkat Naikoten, dimana setiap minggunya akan ada bimbingan atau rapat evaluasi dari kepala sekolah kepada semua guru maupun *staff*. Setiap guru dan *staff* diberikan kesempatan yang sama dan setara untuk terlibat dalam setiap keputusan sekolah sehingga menjadikan mereka terbuka dan memiliki hubungan yang harmonis satu sama lain. Sekolah juga mendukung dengan penyediaan fasilitas belajar yang lengkap, mulai dari smart TV, kipas angin, papan tulis, meja/kursi dan lain sebagainya, yang dapat membuat proses belajar mengajar berjalan

dengan lancar dan nyaman baik bagi guru maupun bagi peserta didik.

Oleh karena itu, beberapa dampak dari kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan, antara lain: 1) Guru dapat memilih metode pembelajaran yang tepat dan bervariasi sehingga pembelajaran tidak membosankan serta dapat disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik. 2) Dengan penyediaan fasilitas yang lengkap, guru dan juga *staff* dapat menggunakan dan memanfaatkan fasilitas tersebut untuk mendukung seluruh kegiatan di lingkungan sekolah. 3) Guru dan juga *staff* dapat memaksimalkan kinerja serta hubungan sosial mereka dengan rekan dan juga kepala sekolah. Hal ini menjadi faktor pendukung yang dapat meningkatkan motivasi para guru dalam merancang dan melaksanakan kegiatan pembelajaran serta dapat memenuhi kebutuhan belajar peserta didik.

Artikel ini menyimpulkan bahwa kesejahteraan guru yang optimal merupakan hasil sinergi antara apresiasi, pengakuan profesional, kompensasi yang layak, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung. Semua elemen tersebut harus

berjalan beriringan untuk memastikan guru dapat bekerja dengan maksimal dan memberikan pengajaran berkualitas kepada peserta didik. Sebagai rekomendasi, pemerintah dan pengelola pendidikan perlu terus meningkatkan program apresiasi dan pengembangan guru, memperjelas jalur jabatan/promosi, dan memastikan kesejahteraan finansial yang adil. Langkah ini dilakukan untuk mendukung target semua guru menjadi sejahtera dan dihargai sehingga termotivasi untuk berkontribusi secara penuh dan optimal dalam mencerdaskan generasi bangsa.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan yang dilaksanakan di SDN Bertingkat Naikoten, dapat ditarik kesimpulan bahwa kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya dipengaruhi oleh aspek finansial saja, tetapi juga dari pengakuan secara profesional, peluang pengembangan karir serta lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini membuktikan bahwa apresiasi baik berupa kompensasi finansial, pengakuan

profesional, maupun peluang mengikuti bimbingan dan pelatihan menunjukkan dorongan kerja yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih maksimal. Kualitas lingkungan kerja yang positif dan hubungan yang baik antar teman sejawat, serta sarana prasarana pendidikan yang memadai semakin meningkatkan rasa nyaman dan kesejahteraan dalam melakukan pekerjaan.

GuruUntuk
Meningkatkan
Kinerja

Penelitian ini juga menemukan bahwa tersedianya jalur promosi yang jelas dan sistem dukungan dari organisasi memiliki peran yang strategis dalam mengembangkan kesejahteraan psikologis para guru. Hal ini memiliki dampak langsung pada kualitas pembelajaran karena pendidik yang sejahtera biasanya bias lebih fokus, kreatif dan profesional dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan aspek penting yang tidak dapat dipisahkan dari program peningkatan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardhi, M. (2022). Pengembangan Profesional

- Mengajar. Jakarta:
Prenadamedia Group.
- Arikunto, S. (2006). *Proses Penelitian: Suatu Pendekatan Pratik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asrin, A. (2021). *Evaluasi Kebijakan Pendidikan Nasional dalam Peningkatan Mutu Guru*. Yogyakarta: Deepublish.
- Budi, R. (2011). Improving mathematics communication ability of students in grade 2 through PMRI approach. Dalam A mahmudi (Ed.), *Prosiding Internasional Seminar and The Fourth Natinal Confererence on Mathematics Education 2011*: Vol. 4, Pembelajaran Matematika dan Aplikasinya (hlm. 547-556). Yogyakarta: Uneriversitas Negeri Yogyakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2006). *Permendiknas Nomor 22 Tahun 2006 tentang Standar Isi Sekolah Menengah Atas*. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2006). *Permendiknas Nomor 23 Tahun 2006*. Jakarta: Depdiknas.
- Hutasuhut, M. (2025). *Kesejahteraan guru dan Motivasi Kerja dalam*
-

- | | | |
|---|---|--|
| <p><i>Peningkatan mutu pembelajaran.</i></p> <p style="text-align: right; margin-right: 20px;"><i>Mutu</i></p> <p style="text-align: right; margin-right: 20px;"><i>Medan</i></p> <p>n: Universitas negeri Medan Press.</p> | <p><i>Memecahkan dan Mengajukan Masalah Matematika (Disertasi).</i></p> <p>Universitas Negeri Surabaya.</p> | |
|---|---|--|
- Mansir, A. (2020). *Kesejahteraan Guru dan Tantangan Profesionalisme Pendidikan*. Makassar: Alauddin University Press.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muliadi, & Nasri, Y. (2023). *Tantangan Kebijakan Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Safri, A., Nuraini, R., & Putra, H. (2022). *Kualitas Guru dan Pengaruhnya terhadap Mutu Pembelajaran*. Jakarta: Kencana.
- Sari, N. (2020). *Apresiasi Profesi Guru dan Implikasinya terhadap Motivasi Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Siswono, T. Y. E. (2007). *Penjenjangan Kemampuan Berpikir Kreatif dan Identifikasi Tahap Berpikir Kreatif Peserta didik dalam*
-

- Stacey, K. (2010). The view of mathematical literacy in Indonesia. *Journal on Mathematics Education* (IndoMS-JME), 2(2), 1–24.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, R. (2025). *Kesejahteraan Ekonomi Guru dan Dampaknya terhadap Motivasi Mengajar*. Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Syaadah, Y., Ramadhani, M., & Yusuf, A. (2023). *Peran Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Pendidikan Nasional*. Jakarta: Prenadamedia.
- Thompson, T. (2008). Mathematics teachers' interpretation of higher-order thinking in Bloom's taxonomy. *International Electronic Journal of Mathematics Education*, 3(2), 96–109.