



**Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini**

e-ISSN: 2723-6390, hal. 164-173

Vol. 6, No. 1, Juli 2025

DOI: 10.37985/murhum.v6i1.1111

## Internalisasi Nilai-Nilai Kesejahteraan Profesional pada Guru Anak Usia Dini

**Putri Irma Solikhah<sup>1</sup>, Muhammad Munadi<sup>2</sup>, dan Siti Choiriyah<sup>3</sup>**

*<sup>1,2,3</sup> Manajemen Pendidikan Islam , Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta*

**ABSTRAK.** Kesejahteraan guru seringkali dikaitkan dengan gaji tetapi kenyataan pada guru-guru TK Aisyiyah di Kartasura menunjukkan bahwa gaji ternyata bukan ukuran utama kesejahteraan bagi mereka. Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Aisyiyah Kartasura membangun cara pandang kesejahteraan terhadap guru-guru mereka dan apakah cara pandang tersebut sesuai dengan nilai keyakinan guru terhadap kesejahteraan. Penelitian ini merupakan studi multi-kasus dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara mendalam terhadap kepala sekolah dan guru, observasi langsung dan analisis dokumen. Pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber, triangulasi metode dan pengamatan berulang. Analisis data mengacu pada model interaktif Miles dan Huberman. Penelitian ini menunjukkan bahwa Aisyiyah membangun konsep kesejahteraan guru berdasar cara pandang agama terhadap profesi guru sebagai profesi mulia yang balasannya lebih dari sekadar gaji tapi rezeki dalam artian luas. Mayoritas guru Aisyiyah telah menghayati konsep kesejahteraan yang sama sehingga mereka mampu bertahan pada profesi mereka dalam jangka waktu yang lama. Guru-guru merasa sejahtera dibuktikan dengan masa kerja yang lama meskipun gajinya di bawah standar minimum secara kualitatif menunjukkan keberhasilan internalisasi kesejahteraan guru Aisyiyah sesuai dengan teori Person-Organization Fit.

**Kata Kunci :** Kesejahteraan Profesional; Guru Anak Usia Dini; Pemaknaan Bekerja

**ABSTRACT.** Teacher welfare is often associated with salary, but the reality for Aisyiyah Kindergarten teachers in Kartasura shows that salary is not the main measure of welfare for them. The focus of this study is to find out how Aisyiyah Kartasura builds a perspective on welfare for their teachers and whether this perspective is in accordance with the values of teachers' beliefs about welfare. This study is a multi-case study with a qualitative approach. Data collection used in-depth interview methods, direct observation, and document analysis. Data validity checks used source triangulation techniques, triangulation method, and repeated observations. Data analysis refers to the interactive model of Miles and Huberman. This study shows that Aisyiyah builds the concept of teacher welfare based on a religious perspective on the teaching profession as a noble profession whose rewards are more than just salary but sustenance in a broad sense. The majority of Aisyiyah teachers have internalized the same concept of welfare so that they are able to survive in their profession for a long time. Teachers feel prosperous as evidenced by their long working period even though their salaries are below the minimum standard, qualitatively indicating the success of internalizing Aisyiyah teacher welfare values in accordance with the Person-Organization Fit theory.

**Keyword :** Professional Well-Being; Early Childhood Teachers; Meaning of Work

Copyright (c) 2025 Putri Irma Solikhah dkk.

✉ Corresponding author : Putri Irma Solikhah

Email Address : putri.irma.solikhah@gmail.com

Received 30 Desember 2024, Accepted 31 Januari 2025, Published 31 Januari 2025

## PENDAHULUAN

Gaji yang rendah menjadi masalah serius dan berkepanjangan dalam pendidikan anak usia dini (PAUD). Gaji yang rendah berdampak pada tingginya pergantian guru dan rendahnya kepuasan kerja, yang keduanya merupakan faktor penting dalam kesejahteraan guru (*teacher well-being*) [1]–[4]. Data Himpunan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini Indonesia (HIMPAUDI) menyebut mayoritas gaji guru PAUD masih jauh dari standar upah minimum regional (UMR) di hampir semua provinsi. Dari 150 ribu anggota, tercatat hanya 1,8% guru yang menerima gaji lebih dari Rp1.000.000, sedangkan 98,2% lainnya menerima gaji jauh lebih rendah daripada itu, yaitu dengan rentang terbanyak pada kisaran Rp 250.000 – Rp 500.000 [5]. Selama 30 tahun terakhir, gaji mereka bahkan tidak mengalami kenaikan signifikan, tidak sebanding dengan kenaikan laju inflasi dan kenaikan biaya rata-rata sekolah [6].

Berbagai literatur menyebut gaji rendah berpotensi mengancam eksistensi profesi ini, menghalangi para profesional yang berkualifikasi untuk memasuki bidang ini (karena mereka seringkali memiliki alternatif gaji yang lebih baik di bidang lain), juga mempersulit dalam mempertahankan guru berkualitas tinggi, yang mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk di bidang ini [7]. Pada tingkat individu, ketidakpuasan guru atas gaji yang mereka terima berpotensi menumbuhkan berbagai perilaku organisasi yang buruk seperti penarikan diri, kurangnya komitmen, ketidakdisiplinan, absensi, presentisme (hadir sakit), hingga memicu agresi [3], [8], [9]. Sedangkan pada tingkat sistem, gaji yang rendah dapat berpengaruh terhadap kualitas sumberdaya insani pada profesi ini karena secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kualifikasi dan proses rekrutmen di dalamnya [10], [1], [11], [2].

Meskipun terdapat banyak kekhawatiran terhadap hal tersebut, penelitian internasional menyebutkan bahwa tingkat *turn-over* pada profesi ini lebih rendah dibandingkan dengan guru pada tingkatan yang lain dengan gaji yang lebih tinggi. Dan mereka terbukti memiliki semangat dan komitmen yang tinggi terhadap profesi mereka [1]–[3]. Kwon et al., [12] menyebut peranan gaji dalam menarik dan mempertahankan mereka pada profesi ini sangatlah kompleks, banyak dari mereka tetap bertahan dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap profesi ini. Misalnya pada TK Aisyiyah Bustanul Athfal Kecamatan Kartasura, tercatat 70,4% (88 dari 125 guru) merupakan guru-guru senior yang telah lama mengabdikan dan bertahan pada profesi ini lebih dari 10 tahun, dan 42% nya telah mengabdikan lebih dari separuh hidup mereka (data dokumen ikatan guru Aisyiyah Bustanul Athfal/IGABA kecamatan Kartasura).

Di banyak kebudayaan, profesi guru memang sering diromantisasi sebagai profesi mulia yang tidak menuntut imbalan jasa. Day & Qing menyebut banyak guru memasuki profesi ini dengan rasa panggilan dan semangat, namun bagi sebagian orang, hal ini dapat terkikis seiring berjalannya waktu, dipengaruhi oleh perubahan kondisi dan konteks kerja eksternal dan internal, serta kejadian pribadi yang tidak terduga [13]. Mereka kehilangan kesadaran akan tujuan dan kesejahteraan yang sangat terkait erat dengan identitas profesional, kepercayaan diri dan hak pilihan mereka, serta keyakinan bahwa mereka dapat dan memang membuat perbedaan.

Studi tentang pentingnya membangun kesadaran guru terhadap arti penting kesejahteraan telah banyak dikaji. Granziera [13] menekankan bahwa kesejahteraan guru bukan masalah individu guru, tapi juga masalah organisasi. Sekolah sebagai tempat kerja guru juga bertanggung jawab terhadap kesejahteraan guru-guru mereka. Namun bagaimana hal tersebut menjadi upaya yang sistematis dan terorganisir belum banyak dikaji. Kajian ini memfokuskan pada pembahasan tentang bagaimana lembaga membangun cara pandang kesejahteraan terhadap guru-guru mereka? Apakah cara pandang tersebut sesuai dengan nilai keyakinan guru? Hal ini penting mengingat bahwa salah satu kunci kesejahteraan dalam teori kecocokan atau *Person-Organization Fit* adalah kecocokan nilai di antara keduanya [14].

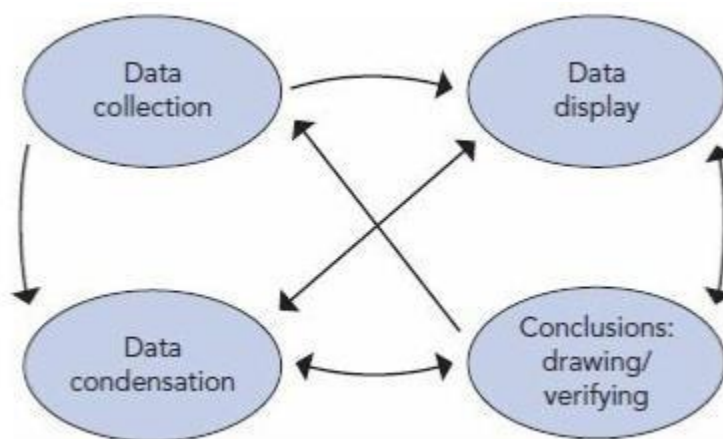
## METODE

Penelitian ini merupakan studi multi-kasus dengan pendekatan kualitatif. Dalam studi multi kasus, suatu permasalahan dikaji melalui kasus-kasus tertentu yang dapat menggambarkan kompleksitas suatu permasalahan. Beberapa kasus dipelajari untuk menyelidiki dan memahami masalah yang lebih umum [15]. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami, mendeskripsikan, dan menjelaskan kasus 'dari dalam', dan mempelajarinya dalam perspektif yang berbeda [16]. Subjek penelitian ini adalah guru dan pengelola TK Aisyiyah Bustanul Athfal Kecamatan Kartasura. Informan penelitian ini adalah guru, kepala sekolah, pengurus Ikatan Guru Aisyiyah Bustanul Athfal (IGABA) dan Majelis Pendidikan Dasar Aisyiyah Kecamatan Kartasura. Informan dipilih dengan teknik *purposive sampling*, yaitu informan yang berpotensi kaya informasi yang relevan dengan penelitian. Perekrutan informan dilakukan secara sukarela, dan peneliti berkomitmen untuk menjaga kerahasiaan identitas mereka.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi langsung, dan analisis dokumen tertulis. Wawancara dilakukan terhadap kepala sekolah terkait kebijakan strategis sekolah dalam mendukung kesejahteraan guru, dan guru terkait perspektif mereka terhadap kebijakan tersebut, Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dalam dialog yang terbuka untuk mendapat informasi yang kaya dan mendalam dalam sudut pandang informan. Setiap kali wawancara, peneliti menyiapkan panduan wawancara, namun pertanyaan-pertanyaan selanjutnya sangat tergantung pada tanggapan para peserta. Tema-tema yang diidentifikasi pada tahap pertama wawancara ditafsirkan sebagai tema dasar untuk wawancara kedua, dan tema-tema dari tahap kedua menjadi fokus wawancara ketiga, dan seterusnya, sehingga diperoleh informasi yang berkesinambungan dilakukan secara semi terstruktur. Observasi dilakukan secara langsung melalui pengamatan kegiatan-kegiatan sekolah maupun kegiatan organisasi guru di bawah naungan ikatan guru Aisyiyah Bustanul Athfal (IGABA) kecamatan Kartasura. Adapun dokumen yang dianalisis adalah dokumen catatan observasi yang berisi catatan reflektif peneliti selama proses penelitian, serta dokumen yang relevan dengan kehidupan kerja guru.

Pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi metode, triangulasi sumber dan pengamatan berulang. Data yang diperoleh dari metode dan

sumber yang berbeda dibandingkan. Peneliti juga melakukan pengamatan berulang terhadap aktivitas yang sama untuk meyakinkan kecocokan data yang diperoleh dari waktu yang berbeda [17]. Analisis data yang digunakan mengacu kepada analisis data model interaktif dari Miles dan Huberman. Analisis data terdiri dari empat alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.



Gambar 1. Model Analisis Interaktif Miles dan Huberman [18].

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Aisyiyah sebagai bagian dari persyarikatan muhammadiyah berpedoman pada prinsip kebermanfaatan sesuai semangat dalam tafsir surah al-maun. Dalam persyarikatan juga ditekankan prinsip “jangan mencari hidup di muhammadiyah tapi hidup-hidupilah muhammadiyah.” Hal semacam ini sejak awal menumbuhkan cara pandang guru-guru Aisyiyah tentang kesejahteraan yang tidak melulu terikat dengan timbal balik materi atas kontribusi atau kerja-kerja mereka. Dalam forum-forum pembinaan Ikatan Guru Bustanul Athfal (IGABA) seringkali disampaikan motivasi terkait jaminan rezeki bagi siapa saja yang mengabdikan diri di Aisyiyah. Rezeki bagi pelayan umat tidak selalu berwujud materi tapi juga imateri. Mengajar diyakini sebagai pekerjaan yang akan mendatangkan kebahagiaan di dunia dan akhirat. Kebaikan sebagai ganjaran mengajar yang tulus ikhlas tidak hanya berdampak bagi guru tapi juga mungkin meluap ke orang-orang terdekat sang guru (materi pembinaan IGABA, Jumat/13/10/2023).

Persyarikatan tidak pernah mengingkari keterbatasan mereka dalam mensejahterakan guru secara finansial. Meskipun demikian, niat tulus dan keseriusan untuk bersama-sama mencari solusi ditunjukkan secara nyata sebagai bentuk komitmen dan solidaritas bersama. Semangat kebersamaan ini sekaligus menekankan kepemilikan kolektif terhadap lembaga. Setiap guru turut merasa memiliki lembaga tempat mereka bekerja sehingga hubungan dengan lembaga tidak murni bisnis. Dalam acara pelantikan pengurus Aisyiyah cabang Kartasura periode 2023-2027, permasalahan gaji guru TK Aisyiyah yang belum memenuhi standar kelayakan dibahas secara khusus. Salah satu gerakan yang ingin dibudayakan di antara warga Aisyiyah untuk ikut berkontribusi atas permasalahan tersebut adalah gerakan wakaf dengan perjanjian berjangka. Pewakaf

mewakafkan aset mereka untuk jangka waktu tertentu, dan aset akan dikembalikan setelah jangka waktu perjanjian habis. Wakaf jenis ini dipandang lebih ringan dilakukan dan secara pesat dapat meningkatkan jumlah dan manfaat wakaf. Dalam hal ini, kesejahteraan guru merupakan sesuatu yang harus diupayakan bersama [14].

Persyarikatan juga memiliki majelis yang ditugaskan khusus mendampingi guru-guru dalam melaksanakan tugas profesinya. Majelis pendidikan dasar dan menengah (Majelis Dasmen) ibarat ibu dan rumah bagi para guru, dan sebagai bagian dari *support system* kesejahteraan. Dalam momen-momen tertentu, majelis ini juga bekerja sama dengan majelis-majelis lainnya untuk mengadakan berbagai kegiatan dalam rangka mendukung tugas guru. Ketika penelitian ini dilakukan, Majelis Dasmen bekerja sama dengan IGABA sedang mengadakan acara pelatihan pengembangan media belajar, dan pada bulan berikutnya telah dijadwalkan kegiatan pemeriksaan kesehatan dan pelatihan *screening* dan penanganan anak berkebutuhan khusus. Setiap orang memiliki kebutuhan untuk terus tumbuh dan berkembang sebagai salah satu esensi kesejahteraan [19].

Ditinjau dari segi kualifikasi pendidikan, mayoritas guru TK ABA kecamatan Kartasura bergelar sarjana, yang sebenarnya memiliki alternatif pekerjaan yang lebih luas. Sebanyak 93 guru (74,4%) bergelar sarjana dengan berbagai latar belakang pendidikan, adapun 32 guru (25,6%) lainnya berijazah SMA atau sedang menempuh penyelesaian studi. Dilihat dari aspek ini, sebenarnya para guru tersebut memiliki kesempatan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi jika bekerja pada sektor lainnya. Berdasarkan upah minimum Kabupaten (UMK) Sukoharjo tahun 2023, minimum gaji yang bisa didapatkan adalah Rp.2,138,247 [20]. Sementara gaji yang mereka dapatkan jauh lebih rendah dari pada itu. NM seorang sarjana arsitektur mengungkapkan bahwa gaji yang ia terima sebagai arsitek sebuah perusahaan tempat ia bekerja sebelumnya, jauh beberapa kali lipat dibanding gaji yang ia terima sekarang sebagai guru TK. Meskipun begitu, ia merasa nyaman dan menemukan "rumah". Kenyamanan tersebut lahir sebab pada pengalaman pekerjaan sebelumnya, ia merasa selalu dibayangi perasaan bersalah karena harus sering bekerja lembur dan meninggalkan anak. Naluri seorang ibu yang menggerakkannya untuk berhenti dari pekerjaan sebelumnya dan memilih untuk bekerja bersama anak-anak. NM menemukan kesejahteraan dalam profesinya sebagai guru bukan sebagai arsitek.

Alasan memilih profesi ini tentu saja beragam. HK mengungkapkan bahwa pilihannya terhadap profesi ini karena memandang guru adalah profesi yang mulia, dan mengajar dapat menjadi sarana beribadah dan mendekatkan diri kepada Allah. Ia mendapatkan dukungan penuh dari suami, anak dan keluarganya untuk berkiprah dalam bidang ini. Hal ini juga diungkapkan sebagian responden lain yang diwawancarai. Setiap manusia memiliki naluri untuk mempertahankan diri. Delapan dari sepuluh guru yang peneliti wawancarai mengaku memiliki penghasilan lain di luar pendapatan mereka sebagai guru. Jam kerja yang lebih pendek dibanding profesi lainnya, memberikan fleksibilitas waktu yang lebih luas untuk hal ini. Misalnya NS memiliki pekerjaan sampingan sebagai guru di lembaga bimbingan belajar pada sore hari, sedangkan MA mengaku memiliki usaha berjualan baju *online*. MA mengaku di antara

sesama guru sendiripun transaksi saling membeli dagangan kerap terjadi sebagai salah satu dukungan yang mereka terima secara ekonomi.

Sebagai sebuah hal yang manusiawi, terkadang para guru juga mengaku mengalami kegelisahan perihal kesulitan ekonomi yang menjadi salah satu konsekuensi pilihan karir mereka. HN mengaku ketika perasaan itu muncul, rekan kerja adalah teman berbagi yang dapat diandalkan meskipun tidak selalu memberikan solusi finansial, tapi dalam bentuk dukungan lain seperti nasihat dan dukungan emosional. Hal inilah yang menurut SP menjadi alasan yang menguatkannya untuk tetap berada dalam profesi ini. Ia mengaku bahwa meskipun Aisyiyah adalah tempat kerja pertamanya, ia tidak yakin ketika ia memutuskan untuk meninggalkan profesi ini, ia dapat menemukan tempat kerja yang serupa.

Beberapa guru mengaku sering mengalami pengalaman spiritual yang terkesan mistis bagi orang lain, namun nyata bagi orang yang mengalami. YN menungkapkan jika menggunakan perhitungan manusia, ia seharusnya sering mengalami kesulitan dalam membiayai kehidupannya yang single parents dengan dua anaknya yang masih bersekolah. Rizki seakan dapat dari berbagai penjuru yang tak terduga "*rizki min khaitసు la yahtasib*", sehingga uang yang terlihat tidak cukup menjadi cukup. Begitupula dengan pengalaman AK yang mengaku pernah menginginkan sebuah tas, namun ia mengurungkan niat untuk membelinya, dan tak lama dari kejadian itu, ada seseorang yang menghadiahkan tas persis sesuai dengan keinginannya.

Keyakinan, ketangguhan, dan rasa solidaritas diantara para guru-guru TK Aisyiyah tidak datang dengan sendirinya. Secara rutin mereka senantiasa mendapatkan asupan ruhiyah yang menjadikan mereka merasa sejahtera di lembaga tersebut. Konsep berkah, ganjaran akhirat, adanya pertolongan Allah bagi orang yang menolong agama Allah, dan konsep-konsep mengenai imbalan-imbalan imaterial yang nilainya tidak bisa diukur dengan imbalan-imbalan materiil disampaikan berulang-ulang dalam berbagai kesempatan, sehingga menjadi cara pandang baru kesejahteraan. Dalam Islam, guru mendapatkan posisi yang istimewa, karena Nabi Muhammad saw. pun diutus untuk menjadi seorang guru. Sebagaimana hadis yang diriwayatkan Ibnu Majah:

إِنَّمَا بُعِثْتُ مُعَلِّمًا

Artinya "sesungguhnya aku (Muhammad) diutus menjadi seorang guru" [21].

Keutamaan profesi guru di dalam Islam lebih ditekankan kepada keyakinan terhadap ganjaran imateriil seperti pahala atau derajat yang tinggi, bukan pada balasan materiil seperti gaji dan kekayaan. Sebagaimana sabda Nabi bahwa guru yang mengajarkan kebaikan kepada muridnya akan senantiasa mendapatkan kebaikan dan doa dari segenap makhluk di langit dan di bumi:

إِنَّ اللَّهَ وَمَلَائِكَتَهُ وَأَهْلَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ حَتَّى النَّمْلَةِ فِي جُحْرِهَا وَحَتَّى  
الْحَوْتِ لَيُصَلُّونَ عَلَى مُعَلِّمِ النَّاسِ الْخَيْرِ

Artinya "Sesungguhnya Allah, Malaikat-Nya serta penduduk langit dan bumi bahkan semut yang ada di dalam sarangnya sampai ikan paus, mereka akan mendoakan untuk orang yang mengajarkan kebaikan kepada manusia." (HR. Tirmidzi) [21].

Pahala yang didapatkan guru dari mengajarkan ilmu yang bermanfaat tidak akan terputus meskipun mereka sudah meninggal.

إِذَا مَاتَ الْإِنْسَانُ انْقَطَعَ عَمَلُهُ إِلَّا مِنْ ثَلَاثَةٍ مِنْ صَدَقَةٍ جَارِيَةٍ وَعِلْمٍ يُنْتَفَعُ بِهِ وَوَلَدٍ صَالِحٍ يَدْعُو لَهُ

Artinya "Jika seseorang meninggal dunia, maka terputuslah amalannya kecuali tiga perkara (yaitu): sedekah jariyah, ilmu yang bermanfaat, dan doa anak yang sholeh." (HR Muslim) [21].

Kebaikan hidup setelah kematian merupakan aspek yang banyak dikejar oleh sebagian besar guru muslim. Pikiran sadar akan kematian ini diyakini dapat mendorong upaya pseudo-rasional untuk mengalihkan perhatian seseorang dari pikiran tentang kematian dan berfungsi sebagai "pemeriksaan realitas" terhadap tujuan hidup seseorang. Kesadaran ini akan mengarahkan orang untuk mengevaluasi kembali orientasi ekstrinsik dan berorientasi pada status (seperti kekayaan, ketenaran, dan daya tarik fisik), untuk mempertimbangkan pencapaian tujuan intrinsik yang lebih mendukung dan bermakna (seperti pertumbuhan dan wawasan pribadi, hubungan interpersonal yang positif, dan mendukung komunitas seseorang). Dengan demikian, kesadaran ini memotivasi orang untuk meremehkan tujuan ekstrinsik dan lebih memprioritaskan tujuan yang berorientasi intrinsik [22].

Terkait dengan pengejaran seseorang terhadap tujuan intrinsik maupun ekstrinsik, Deci menyebutkan bahwa orang memang sering kali termotivasi secara ekstrinsik oleh keinginan untuk mendapatkan imbalan seperti uang atau hadiah, menghindari rangsangan yang berbahaya, atau keinginan untuk mendapatkan persetujuan social [23]. Dalam bahasa sehari-hari, motivator ekstrinsik klasik adalah 'wortel dan tongkat, di satu sisi imbalan tersebut dapat memotivasi, disisi lain dapat melemahkan motivasi itu sendiri. Meskipun begitu, teori absolut Veenhoover menyebutkan bahwa manusia tetap memiliki ambang batas dalam hal kemampuan mereka beradaptasi, yaitu selama kebutuhan dasar mereka terpenuhi, sehingga motivasi ekstrinsik tidak boleh juga diabaikan sebagai pengejaran seseorang terhadap motivasi intrinsik [24].

Peran lembaga seperti halnya Aisyiyah adalah menyeimbangkan kesadaran akan pentingnya keduanya (motivasi ekstrinsik dan intrinsik). Lembaga tidak boleh selalu menuntut guru untuk ikhlas, tanpa berusaha mewujudkan kesejahteraan dengan sistem yang lebih terstruktur. Kesejahteraan harus diwujudkan dan diusahakan dari berbagai aspek termasuk dari segi materiil gaji. Karena dalam sejarahnya pun, guru-guru dalam peradaban Islam memiliki kedudukan serta gaji yang tinggi. Imam ad-Damsyiqi telah menceritakan riwayat dari Wadliyah bin Atha bahwa di Kota Madinah bahwa ada tiga orang guru yang mengajar anak-anak, dan Khalifah Umar bin Khaththab memberikan gaji pada masing-masing mereka sebesar 15dinar atau setara dengan 63,75gram emas, yang jika di rupiahkan kurang lebih Rp. 61.773.750. Pada masa Shalahuddin al Ayyubi, terdapat dua madrasah yang berdiri pada masa itu, yaitu Madrasah Suyufiyah dan Madrasah Shalahiyyah, pada kedua madrasah tersebut, gaji guru berkisar 11-40dinar, yang jika dirupiahkan kurang lebih Rp. 45.300.750-Rp. 164.730.000 [23]

Ketika Ullrich mengatakan bahwa penyebab gaji rendah pada guru-guru TK adalah karena adanya elastisitas pasokan orang-orang yang bersedia bekerja dengan gaji yang relatif rendah, dan tidak adanya persyaratan baku menjadi guru TK, maka praktik yang ada di TK Aisyiyah menunjukkan hal yang berbeda [2]. Sebagian besar guru Aisyiyah merupakan guru-guru berkualifikasi, sebagaimana ditunjukkan dalam data bahwa 74,4% guru bergelar sarjana, terlepas dari beragamnya spesifikasi bidang mereka. Hal ini menunjukkan pengejaran lain dari profesi yang mereka pilih, terlepas dari nilai dan pengalaman hidup mereka yang beragam, dan menjadi alasan mengapa mereka memilih untuk berkomitmen pada bidang ini.

Dalam teorinya tentang komitmen, Meyer & Maltin [24] menyebut bahwa komitmen muncul sebagai salah satu indikator kesejahteraan. Komitmen dapat dilaterbelakangi oleh cara pandang yang berbeda-beda, dan Ia menyebut ada tiga bentuk komitmen: (1) komitmen afektif, terbentuk karena adanya ikatan emosional, dan karena memang mereka menginginkannya, (2) komitmen kontinuitas, terbentuk karena seseorang membutuhkan dan mendapatkan berbagai keuntungan atas komitmennya, atau bisa jadi karena tidak dapat menemukan pekerjaan lainnya, dan (3) komitmen normatif, terbentuk dari nilai-nilai individu, seperti kesadaran bahwa berkomitmen merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Sementara data yang muncul, komitmen guru TK Aisyiyah lebih mengarah pada komitmen afektif dan komitmen normatif, atau kombinasi diantara keduanya, yaitu keterikatan emosional dengan persyarikatan dan kesadaran terhadap peran tanggung jawab agama. Tentu hal ini diperlukan kajian lebih lanjut. Wells [25] menyebutkan guru anak usia dini lebih berkomitmen jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi dengan melakukan interaksi positif dengan anak-anak, bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, memiliki supervisor yang suportif, kondisi kerja yang baik, dan memiliki peluang untuk promosi. Guru PAUD mungkin lebih cenderung berhenti karena kurangnya dukungan daripada karena perilaku anak-anak.

## KESIMPULAN

Aisyiyah membangun konsep kesejahteraan guru berdasar cara pandang agama terhadap profesi guru sebagai profesi mulia yang balasannya lebih dari sekadar gaji. Aisyiyah melalui forum-forum resmi seperti IGABA atau majelis-majelis Aisyiyah selalu menekankan bahwa profesi guru akan mendatangkan rezeki dalam artian luas. Mayoritas guru Aisyiyah telah menghayati konsep kesejahteraan yang sama sehingga mereka mampu bertahan pada profesi mereka dalam jangka waktu yang lama. Guru-guru Aisyiyah tidak lagi menjadikan gaji sebagai variabel pokok untuk memaknai kesejahteraan. Kesesuaian antara upaya persyarikatan dalam membangun kesadaran baru tentang kesejahteraan yang tidak dominan ditentukan oleh timbal balik materiil semisal gaji dengan kenyataan bahwa guru-guru BA merasa sejahtera dibuktikan dengan masa kerja yang lama meskipun gajinya di bawah standar minimum secara kualitatif menunjukkan keberhasilan manajemen kesejahteraan guru Aisyiyah. Hal ini sesuai dengan teori *Person-Organization Fit*. Tentang kecocokan nilai lembaga dengan

anggotanya. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas, data yang tersedia mungkin terbatas dalam menjelaskan kebijakan, intervensi dan dampaknya secara lebih mendalam. Meskipun begitu, penelitian ini memiliki manfaat dalam meningkatkan kesadaran pengelola untuk mengupayakan semaksimal mungkin tanggung jawab mengupayakan kesejahteraan profesional guru.

## PENGHARGAAN

Ucapan terimakasih ditujukan oleh peneliti kepada semua pihak yang telah berkenan membantu penelitian ini. Ucapan terimakasih juga peneliti ditujukan kepada TK Aisyiyah Kecamatan Kartasura yang telah memberikan izin penelitian.

## REFERENSI

- [1] D. D. Schaack, V.-N. Le, and J. Stedron, "When Fulfillment is Not Enough: Early Childhood Teacher Occupational Burnout and Turnover Intentions from a Job Demands and Resources Perspective," *Early Educ. Dev.*, vol. 31, no. 7, pp. 1011–1030, Oct. 2020, doi: 10.1080/10409289.2020.1791648.
- [2] R. Ullrich, K. Hamm, and R. Herzfeldt-Kamprath, "Racial Wage Disparities in the," 2016. [Online]. Available: <https://eric.ed.gov/?id=ED625991>
- [3] L. Jeon, C. K. Buettner, and A. A. Grant, "Early Childhood Teachers' Psychological Well-Being: Exploring Potential Predictors of Depression, Stress, and Emotional Exhaustion," *Early Educ. Dev.*, vol. 29, no. 1, pp. 53–69, Jan. 2018, doi: 10.1080/10409289.2017.1341806.
- [4] A. Weiland, "Teacher well-being: Voices in the field," *Teach. Teach. Educ.*, vol. 99, p. 103250, Mar. 2021, doi: 10.1016/j.tate.2020.103250.
- [5] F. Nua, "HIMPAUDI: 72% Pendidik PAUD Non Formal Bergaji Kurang dari Rp250 Ribu," *Media Indonesia*, 2022. [Online]. Available: <https://mediaindonesia.com/humaniora/510488/himpaudi-72-pendidik-paud-non-formal-bergaji-kurang-dari-rp250-ribu>
- [6] Putri, *Wawancara NA*. 2024.
- [7] C. McLean, M. Whitebook, E. Roh, and B. C. for the S. of C. C. E. University of California, *From Unlivable Wages to Just Pay for Early Educators*. 2019. [Online]. Available: <https://escholarship.org/uc/item/2qb2h765>
- [8] N. T. Lumban Gaol, "Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional," *Bul. Psikol.*, vol. 24, no. 1, p. 1, Jun. 2016, doi: 10.22146/bpsi.11224.
- [9] J. N. M. Lui, E. B. Andres, and J. M. Johnston, "Presenteeism exposures and outcomes amongst hospital doctors and nurses: a systematic review," *BMC Health Serv. Res.*, vol. 18, no. 1, p. 985, Dec. 2018, doi: 10.1186/s12913-018-3789-z.
- [10] Asia Society, *New Challenges and Opportunities Facing The Teaching Profession In Public Education*. Portugal, 2018. [Online]. Available: <https://asiasociety.org/education/new-challenges-and-opportunities-facing-teaching-profession-public-education>
- [11] OECD, "Teachers and teaching conditions, primary to upper secondary education (TALIS 2018)," 2018. [Online]. Available: <https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=TAL&treshold=5&topic=TA>
- [12] Kwon, Horm, and C. Amirault, "Early Childhood Teachers' Well-Being: What We

- Know and Why We Should Care,” *www.zerotothree.org*, 2021. <https://www.zerotothree.org/resource/journal/early-childhood-teachers-well-being-what-we-know-and-why-we-should-care/>
- [13] H. Granziera, R. J. Collie, and A. J. Martin, “Teacher well-being: A complementary variable- and person-centered approach harnessing Job Demands-Resources theory,” *Contemp. Educ. Psychol.*, vol. 71, no. February 2023, p. 102121, Oct. 2022, doi: 10.1016/j.cedpsych.2022.102121.
- [14] C. Maslach and M. P. Leiter, *The Burnout Challenge: Managing People's Relationships With Their Jobs*. London: Cambridge University Press, 2022. [Online]. Available: <https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=sxKWEAAAQBAJ>
- [15] J. W. C. D. J. D. Creswell, *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 2018.
- [16] T. Hollweck, “Robert K. Yin. (2014). Case Study Research Design and Methods (5th ed.),” *Can. J. Progr. Eval.*, vol. 30, no. 1, pp. 108–110, Mar. 2015, doi: 10.3138/cjpe.30.1.108.
- [17] M. Cardano, *Defending Qualitative Research*. New York: Routledge, 2020. [Online]. Available: [https://www.routledge.com/Defending-Qualitative-Research-Design-Analysis-and-Textualization/Cardano/p/book/9781032173528?srsId=AfmBOoobZW4B02Z\\_gX5p49BHyZVZRRm-NOYDJ5\\_F8DJHoWlQ482x-z5W](https://www.routledge.com/Defending-Qualitative-Research-Design-Analysis-and-Textualization/Cardano/p/book/9781032173528?srsId=AfmBOoobZW4B02Z_gX5p49BHyZVZRRm-NOYDJ5_F8DJHoWlQ482x-z5W)
- [18] M. B. Miles, A. M. Huberman, and J. Saldana, *Qualitative Data Analysis*. 2014.
- [19] E. L. Deci and R. M. Ryan, “Self-Determination Theory,” in *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, Elsevier, 2015, pp. 486–491. doi: 10.1016/B978-0-08-097086-8.26036-4.
- [20] WageIndicator Foundation, “UMP/UMK Jateng,” *gajimu.com*, 2023. [Online]. Available: <https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-umk-jateng>
- [21] Lidwa Pustaka, “Ensiklopedi Hadis Kitab 9 Imam.” 2018. [Online]. Available: <https://hadits.in/>
- [22] A. J. Elliot, *Advance in Motivation Science*. USA: Academic Press, 2021. [Online]. Available: <https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=IHINEAAAQBAJ>
- [23] A. Lydia, “Guru Dimuliakan Hanya dalam Sistem Islam,” *proaktifmedia.com*, 2021. <https://www.proaktifmedia.com/2021/09/guru-dimuliakan-hanya-dalam-sistem-islam.html>
- [24] J. P. Meyer and A. J. S. Morin, “A person-centered approach to commitment research: Theory, research, and methodology,” *J. Organ. Behav.*, vol. 37, no. 4, pp. 584–612, May 2016, doi: 10.1002/job.2085.
- [25] M. B. Wells, “Predicting preschool teacher retention and turnover in newly hired Head Start teachers across the first half of the school year,” *Early Child. Res. Q.*, vol. 30, no. PA, pp. 152–159, 2015, doi: 10.1016/j.jecresq.2014.10.003.