



Problematika Lembaga Pendidikan Kristen: Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Guru KB

Dwiati Yulianingsih,¹ Hendro Hariyanto Siburian^{2)*}

^{1,2})Sekolah Tinggi Teologi Tawangmangu

^{*)}Email: hendropertama@gmail.com

Diterima: 02 Mei 2023

Direvisi: 13 Okt. 2023

Disetujui: 29 Nop. 2023

Abstrak

Problematika lembaga pendidikan nonformal Kristen masa kini salah satunya kesiapan dalam penyediaan dan tata kelola pendanaan operasional. Problematika ini berimplikasi terhadap motivasi kerja guru dalam menjalankan profesinya. Di mana motivasi guru KB Kristen rendah yang disebabkan lembaga pendidikan Kristen tidak memperhatikan indikator motivasi kerja guru yaitu pemenuhan kebutuhan mendasar seseorang sesuai teori motivasi yang dicetuskan oleh Abraham Maslow. Metode dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan literatur. Tujuan dari tulisan ini adalah menawarkan penerapan teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja guru KB. Hasil penelitian; ketika lembaga pendidikan Kristen mengimplementasikan teori motivasi Abraham Maslow yaitu pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, dimiliki dan dicintai, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri maka motivasi kerja guru KB akan meningkat.

Kata-Kata Kunci: Abraham Maslow; Lembaga Pendidikan Kristen; Motivasi Guru KB; Teori Hierarki Kebutuhan

Abstract

One of the problems with Christian non-formal education institutions today is readiness in provision and operational management. This problem has

implications for teachers' work motivation in carrying out their profession. Where the motivation of Christian family planning teachers is low because Christian educational institutions do not pay attention to indicators of teacher work motivation, namely providing a person's basic needs according to the motivation theory coined by Abraham Maslow. The method in this research is a qualitative method with a literature approach. The purpose of this paper is to offer the application of Abraham Maslow's hierarchy of needs theory as an effort to increase the work motivation of family planning teachers. Research result; When Christian educational institutions implement Abraham Maslow's motivation theory, namely fulfilling physiological needs, security, being owned and loved, appreciated, and self-actualization needs, the work motivation of family planning teachers will increase.

Keywords: *Abraham Maslow; Christian Education Institute; Family Planning Teacher Motivation; Hierarchy of Needs Theory*

Pendahuluan

Pendidikan adalah suatu sistem yang di dalamnya terkandung berbagai unsur yang saling menopang. Unsur-unsur pendidikan diantaranya struktur pimpinan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, kurikulum, tujuan, visi misi, sarana dan prasarana, lingkungan, dan peserta didik. Dari unsur-unsur tersebut, tidak ada satu aspekpun yang dapat berdiri sendiri karena satu aspek selalu terkait dengan aspek lainnya. Guru atau tenaga pendidik adalah salah satu aspek yang sangat dipengaruhi oleh manajemen lembaga pendidikan Kristen. Lembaga pendidikan Kristen yang cakap dalam pengelolaan akan mampu membawa lembaga pendidikannya mencapai tujuannya khususnya pada lembaga pendidikan Kelompok Bermain (KB).¹

Persoalan yang dihadapi lembaga pendidikan KB konteks Indonesia sangatlah kompleks. Diantaranya: pertama, persoalan lembaga KB yang sampai hari ini belum diakui pemerintah Indonesia secara *de jure*. Karena UU No.20 tahun 2003 tentang Sisdiknas menempatkan KB bukan sebagai sekolah dasar atau pendidikan formal melainkan hanya sebagai pendidikan nonformal. Kedua, masalah manajemen lembaga KB, yaitu berkenaan tata kelola sumber daya manusia (SDM), tata kelola sarana prasarana, dan tata kelola sumber daya

¹ Martinis Yamin, *Professional Guru Dan Implementasi* (Jakarta: Gunung Persada Press, 2007), 5.

lainnya (termasuk pendanaan). Ketiga, masalah kurikulum yang terus berubah dan menuntut semua lembaga pendidikan dapat menyesuaikan diri, dan persoalan lainnya. Permasalahan tersebut juga dialami oleh lembaga pendidikan Kristen di jenjang kelompok bermain. Di sisi lain lembaga pendidikan KB Kristen juga harus berusaha mencapai tujuan lembaga pendidikannya yaitu sebagai lembaga pendidikan Kristen hadir sebagai wadah yang digunakan mempersiapkan generasi Kristen yang memiliki ilmu pengetahuan, penguasaan teknologi dan pribadi yang berkarakter Kristus. Tujuan pendidikan tersebut dapat dicapai lewat optimalisasi pengadaan dan tata kelola yang baik. Misalnya di jenjang KB Kristen harus optimal dalam penerapan metode atau strategi pembelajaran, sistem evaluasi pembelajaran yang baik, tata kelola SDM dan sarana prasarana. Karena lembaga pendidikan KB Kristen tidak hanya berorientasi pada aspek kognitif saja, melainkan juga berorientasi pada nilai – nilai Firman Tuhan, moral, fisik, motorik, sosial emosional, aspek seni dan kemampuan berbahasa dan berkomunikasi.²

Berdasarkan pengamatan peneliti, persoalan pembiayaan merupakan masalah yang sering dijumpai pada lembaga pendidikan Kristen. Dari lembaga pendidikan Kristen jenjang usia dini sampai jenjang perguruan tinggi. Persoalan anggaran operasional pendidikan Kristen seperti tidak ada habisnya. Berdasarkan wawancara peneliti dengan salah satu pengurus lembaga pendidikan KB Kristen HB di Kec. Ngasem, Kab. Kediri, peneliti menemukan bahwa lembaga pendidikan KB Kristen HB tersebut berdiri dengan sebuah visi dan iman pemimpin rohani.³ Keyakinan pada pertolongan Tuhan tersebut menjadi dasar penyelenggaraan lembaga pendidikan KB tersebut, dan tanpa pemahaman tentang tata kelola dan kebutuhan lembaga pendidikan KB yang begitu kompleks. Hal serupa juga peneliti temukan di lembaga pendidikan KB Kristen yaitu KB NR yang berada di Kecamatan Karangpandan, Kab. Karanganyar, hasil wawancara dengan pemimpin lembaga tersebut, peneliti menemukan ungkapan yang sama yaitu berangkat dari visi kerinduan melayani anak usia dini dan dalam penyelenggaraanya mengandalkan iman kepada Tuhan Yesus.⁴ Kekristenan memang mengajarkan semua umat-Nya beriman dan

² Nitani Harita and Hendro Hariyanto Siburian, "Pray, Praise and Worship: Mengembangkan Kecerdasan Spiritual Anak Usia Dini," *IMMANUEL: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 3, no. 2 (2022): 104–118.

³ SZ dan SD, *Wawancara Penyelenggara PAUD/KB HB*, 20 September 2023, Pukul 14:30 WIB.

⁴ YS, *Wawancara dengan Penyelenggara TK/KB NR*, 25 September 2023, Pukul 09:00 WIB.

bergantung penuh kepada Tuhan Yesus, namun dalam penyelenggaraan lembaga pendidikan seharusnya beriman dan memiliki kemampuan dalam hal tata kelola dan penyediaan dana operasional yang mumpuni. Dengan minimnya anggaran tentu akan berpengaruh terhadap pengembangan kualitas lembaga, SDM, dan sarana prasarana lembaga pendidikan KB Kristen. Permasalahan SDM dan sarana dan prasarana pendidikan PAUD/KB memang menjadi persoalan klasik pendidikan di Indonesia.⁵ Namun semua persoalan tersebut muncul ketika para penyelenggara pendidikan tidak komprehensif dalam perencanaan dan pengadaan kebutuhan lembaganya, termasuk lembaga pendidikan KB Kristen.

Guru KB Kristen sebagai salah satu unsur pelaksana dalam keberlangsungan proses pendidikan di jenjang pendidikan usia dini. Guru KB menduduki posisi penting karena sebagai pengajar dan pembimbing anak-anak usia dini (usia 3-4 tahun) dengan karakteristiknya yang khusus yang menyangkut perkembangan anak secara intelektual, emosional, sosial, disiplin, agama, bahasa, dan fisik atau motoriknya dll. Seorang guru KB bertugas untuk mengembangkan dimensi-dimensi perkembangan yang khas itu secara optimal.⁶ Disamping itu seorang guru KB Kristen bertugas meletakkan nilai-nilai dasar akademik bagi anak untuk menapaki pendidikan yang lebih tinggi dan selanjutnya sampai kelak tercapainya cita-cita yang diharapkan oleh setiap anak didik. Harapannya adalah guru KB Kristen dapat berperan dan berfungsi dengan baik sehingga menghasilkan peserta didik usia dini yang telah memiliki ilmu pengetahuan dasar dan spiritualitas yang berkembang.

Problematika SDM bersentuhan langsung dengan guru. Dari deskripsi problematika lembaga PAUD/KB Kristen di atas, problematika sumber daya manusia (guru) menjadi perhatian penelitian ini. Persoalan secara umum guru KB dinilai kurang memiliki kompetensi mengajar karena kurang mengembangkan diri, kurang semangat untuk melaksanakan kurikulum terbaru, kurang kreatif dan inovatif dalam menggunakan dan mengembangkan media pembelajaran serta kurang variatif dan kolaboratif dalam menggunakan metode pembelajaran, yang semuanya itu bisa diselesaikan dengan peningkatan kompetensi guru melalui studi lanjut atau pelatihan. Studi lanjut dan mengikuti

⁵ Nurul Anam, "Berbagai Problematika Pendidikan Dan Pembelajaran Di Dalam Lembaga Pendidikan PAUD Dan TK/RA Di Indonesia," Institut Agama Islam Al-Qodiri Jember, last modified 2021, diakses pada 12 Agustus 2023. <https://iaiq.ac.id/berbagai-problematika-pendidikan-dan-pembelajaran-di-dalam-lembaga-pendidikan-paud-dan-tk-ra-di-indonesia/>.

⁶ Suyadi, *Konsep Dasar PAUD* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 165.

pelatihan juga memunculkan problem baru, yaitu persoalan siapa yang mendanai.

Persoalan pengadaan dana dan kesejahteraan guru pada lembaga pendidikan Kristen menjadi persoalan serius. Seringkali kesejahteraan guru terabaikan dan tuntutan profesionalitas yang mendapatkan perhatian prioritas. Memang sudah seharusnya setiap guru memiliki kompetensi dan profesionalitas dalam profesinya sebagai guru, namun tuntutan tersebut seharusnya seimbang dengan penghargaan yang diberikan kepada para guru. Hal ini dimaksudkan supaya tingkat motivasi mengajar para guru tetap berkualitas. Seperti penelitian yang dilakukan Sifa Zulfah Massalim yang meneliti pengaruh antara kesejahteraan terhadap kinerja guru PAUD/KB.⁷ Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kesejahteraan guru PAUD/KB sangat mempengaruhi kinerjanya.

Persoalan kesejahteraan ini juga terkait dengan kesejahteraan psikologi. Penelitian yang dilakukan Zulkifli dan Devi Risma yang berjudul hubungan kesejahteraan psikologis dengan kinerja guru PAUD/KB sekota Pekanbaru, menemukan bahwa kesejahteraan psikologis guru PAUD/KB se-Pekanbaru masih memprihatinkan yang disebabkan oleh kurangnya perhatian lembaga pendidikan kepada para guru.⁸ Perhatian kepada kesejahteraan para guru KB perlu ada pada setiap lembaga pendidikan. Hal serupa peneliti temukan pada lembaga pendidikan KB Kristen yaitu KB HB hasil observasi dan wawancara peneliti menemukan menurunnya motivasi guru yang disebabkan kesejahteraan yang kurang diperhatikan. Salah satu guru KB HB berinisial BT mengatakan bahwa penghargaan terhadap guru (gaji) oleh lembaganya berkisar antara Rp 100.000-Rp. 300.000 setiap bulannya.⁹ Hasil wawancara, peneliti menemukan bahwa banyak kasus guru-guru muda yang berhenti menjadi guru KB dengan alasan sangat minimnya penghargaan/gaji yang diterima.¹⁰ Dari guru yang bertahan adalah guru-guru yang memiliki beban melayani/mengabdikan untuk pendidikan usia dini. Penuturan guru YS lembaga pendidikan KB Kristen mengalami kesulitan mencari guru yang profesional.¹¹ Hal ini disebabkan nominal gaji yang

⁷ Sifa Zulfah Massalim, "Sifa Zulfah Massalim, "Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru PAUD Di Kp. Cibadak Kayumanis Bogor," *Jurnal Pendidikan Luar biasa* 13, no. 2 (2019): 62–67.

⁸ Devi Risma Nurlita, "Hubungan Kesejahteraan Psikologis Dengan Kinerja Guru Paud Se Kota Pekanbaru," *Educhild: Jurnal Pendidikan Sosial dan Budaya* 4, no. 1 (2015): 23–37.

⁹ BT, Wawancara, 20 September 2023.

¹⁰ RK, wawancara Guru KB BK Tawangmangu, 28 September 2023.

¹¹ YS, Wawancara dengan Guru KB NR Karangpandan, 28 September 2023.

ditawarkan sangat kecil dan jauh dari angka UMP kabupaten. Persoalan selanjutnya adalah lembaga pendidikan Kristen harus melakukan menyeleksi guru yaitu seputar karakter, kerohanian dan kompetensi. Hal ini dilakukan supaya mendapat guru yang mau mengabdikan dan tidak keluar masuk, karena mempengaruhi kestabilan sekolah dan murid yang diajar.

Penelitian sebelumnya, Jhonnedy dkk. meneliti tentang mengurai problematika manajemen pendidikan Kristen berbasis paralelitas teori motivasi: Herzberg dan Abraham Maslow.¹² Namun dalam penelitian tersebut berfokus pada pencarian solusi pendidikan agama Kristen secara umum. Penelitian yang dilakukan Noor Aisyah yang meneliti tentang motivasi kerja di lembaga pendidikan mengatakan bahwa lembaga pendidikan perlu memperhatikan kebutuhan dari para guru.¹³ Penelitian tersebut juga membahas motivasi guru secara umum pada lembaga pendidikan. Sedangkan penelitian ini berfokus pada persoalan lembaga pendidikan Kristen dalam hal membangun motivasi guru khususnya di pendidikan kelompok bermain (KB).

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan pustaka. Penelitian pustaka adalah penelitian yang lebih menggunakan pendekatan filosofis dan teoritis daripada menggunakan pendekatan dan uji empiris di lapangan.¹⁴ Karena sifatnya yang teoritis penelitian kepustakaan lebih sering menggunakan pendekatan filosofis (philosophical approach) dibandingkan pendekatan yang lain. Sumber data yang berkaitan dengan topik dikumpulkan dari buku-buku, jurnal, teks-teks, berita, observasi, dan wawancara dengan pengurus lembaga pendidikan Kristen serta guru KB, yang kemudian dikumpulkan dan dianalisis. Analisis data merupakan proses mengatur urutan data sesuai variabel, mengorganisasikan data ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar.¹⁵ Adapun tahap analisis data dalam

¹² Lamhot Naibaho Jhonnedy Simatupang, Bernadetha Nadeak, "Mengurai Problematika Manajemen Pendidikan Kristen Berbasis Paralelitas Teori Motivasi: Herzberg Dan Abraham Maslow," *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4, no. 6 (2022): 7560–7569.

¹³ Noor Aisyah, "Motivasi Kerja Di Lembaga Pendidikan," *Al-Manba* 7, no. 13 (2018): 48–58.

¹⁴ Andreas B. Subagyo, *Pengantar Riset Kuantitatif Dan Kualitatif* (Bandung: Kalam Hidup, 2014), 136.

¹⁵ Lexy j. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PN Remaja Osdakarya, 2007), 88.

penelitian ini sebagai berikut: tahap reduksi data, pemaparan data, dan penarikan kesimpulan.¹⁶

Hasil dan Pembahasan

Motivasi guru kelompok bermain akan meningkat ketika kebutuhan atau kesejahteraannya tercukupi. Lembaga pendidikan Kristen memiliki kewajiban untuk memberikan penghargaan sepenuhnya kepada para guru dibawah naungan lembaganya. Lembaga pendidikan Kristen yang menyelenggarakan jenjang pendidikan usia dini atau KB, hendaknya memahami dan mengimplementasikan teori kebutuhan Abraham Maslow sebagai dasar dalam memberikan penghargaan bagi para guru KB. Ketika lembaga pendidikan Kristen mengimplementasikan teori kebutuhan pada lembaganya maka semua kebutuhan guru akan terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan dicintai, kebutuhan penghormatan (dihargai), dan kebutuhan aktualisasi diri (pemuasan diri), akan meningkatkan motivasi kerja guru KB. Dengan meningkatnya motivasi kerja guru KB dalam profesinya, maka akan meningkat pula kualitas layanan dan loyalitas guru tersebut di lembaga pendidikan KB Kristen.

Lembaga Pendidikan Kristen

Lembaga pendidikan Kristen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lembaga yang menyelenggarakan pendidikan yang bercirikan nilai-nilai Kristen. Pada umumnya pendidikan Kristen berlandaskan Alkitab sebagai dasar dalam menyelenggarakan pendidikan Kristen.¹⁷ Sesuai UU no.20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS bab 1 pasal 1 ayat 10 mengatakan satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal, pendidikan nonformal dan pendidikan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan.¹⁸ Lembaga pendidikan Kristen dalam penelitian ini menyelenggarakan pendidikan formal dan nonformal. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.¹⁹ Sedangkan

¹⁶ Maman R dan Rochmand, *Penelitian Tindakan Kelas* (Semarang: Uneversitas Negeri Semarang, 2010), 56.

¹⁷ Robert W. Pazmiño, *Fondasi Pendidikan Kristen Sebuah Pengantar Dalam Perspektif Injili* (STT Bandung dalam kerja sama dengan BPK Gunung Mulia, 2012), 230.

¹⁸ Republik Indonesia, *Undang-Undang (UU) Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Indonesia, 2003).

¹⁹ Ibid.

pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar jalur pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.²⁰ Pendidikan formal diperoleh melalui proses pembelajaran yang sistematis, teratur, dan mengikuti kurikulum yang telah ditetapkan oleh pemerintah ataupun swasta.²¹ Jadi yang dimaksud pendidikan kelompok bermain (KB) dalam penelitian ini adalah pendidikan nonformal yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan Kristen.

Persoalan lembaga pendidikan Kristen pada umumnya adalah tidak terlaksananya fungsi manajemen yang baik. Salah satunya adalah pengelolaan dan peningkatan sumber daya manusia yang ada dibawah naungan lembaga pendidikan Kristen. Contoh konkretnya adalah gagalnya lembaga pendidikan Kristen dalam perencanaan dan implementasi perihal memberikan kesejahteraan bagi tenaga pendidik.²² Hal ini diaminkan oleh salah seorang guru di KB HB, yang mengatakan bahwa guru dituntut profesional dalam melakukan tugasnya sebagai guru namun penghargaan yang diberikan oleh lembaga pendidikan Kristen tidak sesuai dengan harapan.²³ Berdasarkan temuan peneliti tersebut, seharusnya lembaga pendidikan Kristen khususnya KB, sudah selayaknya tidak hanya menuntut profesionalitas guru, namun juga memberikan penghargaan yang sepadan dengan tuntutan kerja.

Lembaga pendidikan Kristen harus mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. George R. Terry mengungkapkan teori manajemen berkata bahwa manajemen SDM adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang didalamnya melibatkan bimbingan atau pengarahan sekelompok orang ke arah tujuan organisasi secara konkret.²⁴ Menurut Terry ada 5 fungsi manajemen yang dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan Kristen yaitu: Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), *Staffing*, *Motivating*, dan *Controlling*.²⁵ Dari teori manajemen tersebut seharusnya penyelenggara pendidikan Kristen sudah melakukan perencanaan sampai kepada tahap pengendalian dan peningkatan. Khususnya dalam penelitian ini berkenaan membangun motivasi guru KB yang berada di

²⁰ Ibid.

²¹ Anugrah Dwi, "Pendidikan Formal Dan Contohnya," *Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, last modified 2023, <https://fkip.umsu.ac.id/2023/07/27/pendidikan-formal-dan-contohnya/>.diakses pada 2 oktober 2023, pukul 11.00 WIB.

²² YS, *Wawancara dengan Penyelenggara TK/KB NR*, 25 September 2023, Pukul 09:00 WIB.

²³ DY, *Wawancara dengan guru KB HB*, pada 25 September 2023, Pukul 11.00 WIB.

²⁴ D. Destriyanti, "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini," *Jurnal Aksioma Ad-Diniyah* 2, no. 2 (2017): 1–23.

²⁵ Ibid.

bawah pimpinan lembaga pendidikan Kristen. Lima fungsi manajemen tersebut dapat dikombinasikan dengan teori kebutuhan yang dicetuskan oleh Abraham Maslow berkenaan teori motivasi berdasarkan kebutuhan. Jadi lembaga pendidikan Kristen khususnya pendidikan usia dini dapat menerapkan teori manajemen yang dikombinasikan dengan teori kebutuhan Abraham Maslow sebagai upaya konkret dalam meningkatkan motivasi kerja guru KB.

Realitas Motivasi Kerja Guru KB

Asal istilah motivasi itu berasal dari kata motif yang memiliki arti sebagai daya yang menjadi pendorong bagi seseorang guna melakukan sesuatu. Sebagai daya penggerak berasal dari dalam, seseorang terdorong untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motif atau dorongan ini akan menjadi aktif ketika seseorang itu diperhadapkan dengan kebutuhan-kebutuhan yang sangat mendesak.²⁶ Motivasi diterapkan dalam dunia kerja, adalah pendorong bagi seseorang guna memberikan sumbangsih nyata dan sebesar-besarnya bagi keberhasilan sebuah lembaga dalam mencapai tujuannya. Motivasi pribadi terhisap dalam motivasi yang lebih luas yaitu lembaga di mana seorang individu itu bekerja. Sedangkan pemahaman motivasi kerja menurut Hasibuan yaitu daya penggerak yang menimbulkan kegairahan atau antusias seseorang, guna seseorang bisa bekerja sama, bekerja efektif dan terpadu dengan segala usahanya guna untuk mencapai tujuan.²⁷

Sedangkan yang dimaksud dengan guru adalah seorang pendidik yang memiliki kompetensi yaitu pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap profesional dan mampu setia untuk mengembangkan profesinya. Seorang guru yang baik akan menjadi anggota organisasi profesional pendidikan dan mampu untuk memegang teguh kode etik profesinya, ikut serta di dalam mengomunikasikan usaha pengembangan profesi bekerja sama dengan profesi yang lain".²⁸ Sudah seharusnya seorang guru memiliki kompetensi dan profesionalisme sebagai seorang pendidik, namun dalam kenyataannya profesionalitas juga dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan seorang guru.

PAUD/KB adalah pengejawantahan dari sebuah pendidikan yang sudah menyebar di seluruh negara di dunia dengan sebutan *Early Childhood Education* (ECD). PAUD/KB merupakan sebuah lembaga pendidikan bagi anak usia dini

²⁶ Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), 73.

²⁷ Malayu Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 132.

²⁸ NK Roestiyah, *Masalah-Masalah Ilmu Keguruan* (Jakarta: Bina Aksara, 2001), 175.

yang di dalamnya berisi pembinaan yang memang ditujukan bagi anak-anak usia dini melalui pemberian rangsangan pendidikan guna membantu pertumbuhan baik secara rohani dan jasmani supaya kemudian hari anak ini memiliki kesiapan mental untuk masuk ke sekolah dasar SD dan kehidupan selanjutnya.²⁹ PAUD/KB sebagai lembaga yang paling dekat dengan kehidupan anak-anak akan sangat berpengaruh terhadap kehidupan dan perbuatan serta tingkah laku anak-anak sampai kelak dewasa. Pendidikan ini akan membangun kehidupan anak, yang memberi pengaruh bagi anak dalam kehidupan sosial anak di sekolah baik bersama guru maupun teman-temannya.³⁰ PAUD/KB adalah proses pembinaan anak usia 0–6 tahun secara menyeluruh yang mencakup aspek fisik, mental, intelektual, dan emosional, oral, serta sosial.³¹ Program PAUD/KB harus mencakup semua aspek perkembangan anak dalam bentuk kegiatan yang dilaksanakan dalam bentuk pembelajaran dan permainan. Semua aspek perkembangan anak usia dini ini tidak akan akan berkembang maksimal tanpa peran guru di sekolah dan juga orang tua di rumah. PAUD/KB adalah dasar dari berbagai perkembangan potensi anak yang akan sangat berpengaruh untuk proses kehidupan anak di masa depan.

Guru PAUD/KB merupakan seorang yang berkewajiban merencanakan, melaksanakan, menilai, melakukan pembimbingan dan pelatihan dalam pembelajaran bagi anak usia dini. Guru PAUD/KB memiliki tugas yang sangat kompleks dan berat karena di samping PAUD/KB yang merupakan tingkat pendidikan yang paling dasar sekaligus sebagai pondasi bagi pendidikan selanjutnya. Jika pondasinya kuat maka struktur bangunan di atasnya tentu akan tersokong dengan kuat, sebaliknya juga benar jika pondasinya rapuh maka akan mempengaruhi kekokohan bangunan seterusnya, dalam hal ini pendidikan dan kehidupan selanjutnya dari anak-anak usia dini ini. Tantangan dari seorang guru PAUD/KB adalah bagaimana merancang kegiatan yang menarik, melaksanakan pembelajaran yang menyenangkan, serta dapat mengamati serta mencatat proses perkembangan anak didiknya, dan akhirnya mengevaluasi program kerja yang telah dilakukannya.

Motivasi guru KB adalah hal yang membuat seorang guru KB untuk bergerak dan berbuat sesuatu sehingga dia disanggupkan untuk melakukan tugas

²⁹ PAUDDIKMAS, *Kerangka Dasar Kurikulum Pendidikan Anak Usia Dini* (Jakarta: Puskur, 2007), 3.

³⁰ Stephanie Feeny, *Who Am I in The Lives of Children?* (USA: Merril Prentice-Hall, Inc, 2006), 29.

³¹ Nest, *Modul Perkembangan Anak Untuk PAUD* (Jakarta: PAUD, Kemendiknas, 2007), 46.

dan tanggungjawabnya dengan sebaik-baiknya. Guru yang adalah seorang pengabdian karena telah menyerahkan pengabdian hidupnya untuk mengajar dan membimbing anak-anak. Motivasi kerja guru KB menjadi penggerak sorang guru untuk melaksanakan tugas pembimbingan dan pendampingannya terhadap anak-anak usia dini. Dan motivasi kerja memiliki berhubungan secara linear dengan kinerja seorang guru KB.³² Menurut Maslow motivasi kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh pemenuhan atas kebutuhan-kebutuhannya. Jika kebutuhan-kebutuhan seorang guru KB terpenuhi dengan baik, hal ini akan meningkatkan motivasinya untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Sebaliknya jika kebutuhan-kebutuhannya relative kurang terpenuhi, maka hal itu akan berdampak pada turunnya kinerja seorang guru PAUD/KB karena telah terjadi defisit motivasi.

Berdasarkan deskripsi di atas, jika bercermin dari kriteria seorang guru, maka semua guru harus memiliki kompetensi dan sikap profesional dalam melakukan tugas dan perannya sebagai guru. Namun perlu diperhatikan bahwa guru juga adalah manusia yang dalam melakukan aktivitasnya dipengaruhi oleh situasi disekitarnya. Sehingga dalam hal ini peneliti berpendapat bahwa persoalan motivasi kerja guru KB perlu mendapat perhatian dari lembaga pendidikan Kristen sebagai penyelenggara pendidikan KB. Sudah seharusnya kewajiban dan hak itu berimbang dalam praktiknya.

Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dan Motivasi Kerja Guru KB

Abraham Maslow sebagai tokoh psikologi humanistik dengan teorinya yang disebut sebagai Hierarki Kebutuhan (*Hierarchy of Needs*). Menurutnya manusia memiliki tingkatan kebutuhan yang harus dipenuhi mulai dari tingkat dasar sampai pada tingkat yang paling tinggi. Menurut Maslow puncak pengalaman manusia tertinggi ketika dia telah dapat mengaktualisasikan dirinya.³³ Untuk menggambarkan teorinya Abraham Maslow memakai gambaran seperti piramida mulai dari kebutuhan yang paling bawah, kemudian kebutuhan di atasnya dan seterusnya sampai kebutuhan yang tertinggi. Setiap manusia itu terdorong untuk memenuhi semua kebutuhannya.³⁴ Hierarki

³² Anayanti Rahmawati Mutia Shanaz Yumna, Siti Wahyuningsih, "Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD Pada Masa Pandemi Di Kecamatan Laweyan," *Kumara Cendekia* 4, no. 4 (2021): 240.

³³ Abraham H Maslow, *Farther Reaches of Human Nature* (New York: Orbis Book, 1986), 299.

³⁴ Abraham H Maslow, *On Dominance, Self Esteem and Self Actualization* (New York: Brooks/Cole Pub.C0, 2006), 265.

kebutuhan manusia menurut Maslow mulai dari paling bawah adalah sebagai berikut: kebutuhan dasar /fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan dicintai, kebutuhan dihargai, dan puncaknya yaitu kebutuhan untuk aktualisasi diri. Jabaran lebih rinci untuk setiap kebutuhan tersebut sebagai berikut:

Kebutuhan Fisiologis (fisik)

Kebutuhan fisiologis sebagai kebutuhan yang paling bawah yaitu kebutuhan manusia akan makanan, minuman, udara, seksual, dan sebagainya. Kebutuhan ini menuntut untuk dipenuhi, jikalau tidak terpenuhi secara ekstrim kebutuhan ini akan bisa berdampak pada perilaku manusia, oleh karena itu kebutuhan ini juga disebut sebagai kebutuhan dasar (basic needs).³⁵ Sebaliknya jika kebutuhan fisiologis/kebutuhan dasar ini cukup terpenuhi, maka muncullah kebutuhan yang di atasnya yaitu kebutuhan akan rasa aman.

Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman ini berkaitan dengan jaminan keamanan, adanya perlindungan, terciptanya struktur, keteraturan, situasi yang merdeka dari ketakutan, kecemasan, dan sebagainya. Implikasi dari kebutuhan manusia akan rasa aman ini, akhirnya manusia perlu membuat undang-undang, peraturan, sistem-sistem, asuransi-asuransi, pensiun, dan sebagainya.³⁶ Sama seperti kebutuhan fisiologis, jika kebutuhan rasa aman ini tidak terpenuhi dalam kurun waktu yang lama maka hal ini akan mempengaruhi pandangan-pandangannya yang pada akhirnya pada tingkah lakunya yang lebih condong pada hal-hal yang tidak positif. Sebaliknya jika kebutuhan rasa aman ini cukup terpenuhi maka hal ini akan membawa manusia untuk memenuhi kebutuhan yang di atasnya yaitu kebutuhan untuk dicintai.

Kebutuhan untuk Dicintai

Kebutuhan untuk dicintai adalah kebutuhan berikutnya setelah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman manusia relatif terpenuhi. Sebagai makhluk sosial, manusia memerlukan adanya hubungan yang hangat dan mesra dengan manusia lain. Dalam lingkup keluarga dengan anggota keluarga lainnya, dengan teman kerja, teman sekolah, kampung, dan kelompok-kelompok lainnya. Manusia membutuhkan bukan saja untuk mencintai tetapi juga untuk dicintai. Setiap orang yang tidak memiliki keluarga, teman/sahabat, maka dia akan merasa sebatang kara di dunia ini, dan hal ini bisa berpengaruh pada harga dirinya.

³⁵ Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 275.

³⁶ Sarlito W Sarwono, *Berkenalan Dengan Aliran-Aliran Dan Tokoh-Tokoh Psikologi* (Jakarta: Bulan Bintang, 2002), 80.

Kebutuhan Penghormatan (dihargai)

Kebutuhan akan harga diri muncul karena kebutuhan dasar manusia, rasa aman, dan dicintai telah cukup terpenuhi. Dua aspek kebutuhan harga diri pertama, kebutuhan akan kepercayaan diri, kekuatan, penguasaan, kompetensi dan kemandirian. Kedua, kebutuhan yang berkaitan dengan pengakuan dan penghargaan dari orang lain berkaitan dengan ketenaran, status, kekuatan, dan kebanggaan. Jika kebutuhan harga diri terpenuhi hal ini akan menjadikan seseorang yang percaya diri, mandiri, dan senantiasa siap untuk berkembang menuju raihan kebutuhan tertinggi yaitu aktualisasi diri.

Kebutuhan Aktualisasi Diri (pemuasan diri)

Aktualisasi diri merupakan puncak kebutuhan manusia yang menuntut juga untuk dipenuhi setelah manusia sampai pada pemenuhan kebutuhan harga diri. Menurut Abraham Maslow meta kebutuhan guna mengaktualisasikan diri itu terdiri dari kebaikan, keindahan dan kecantikan, kebenaran, keseluruhan (kesatuan), keunikan, dikotomi transendensi, berkehidupan (berproses, berubah tetap pada esensinya), keniscayaan, kesempurnaan, penyelesaian, kesederhanaan, keteraturan, kekayaan (banyak variasinya, tidak ada yang tersembunyi, majemuk, semua sama penting), bermain (rekreasi, humor, fun), tidak bersusah payah (santai, tidak tegang), mencukupi diri sendiri. Jika beberapa meta kebutuhan tersebut tidak terpenuhi yang terjadi adalah seseorang itu akan merasa bosan, apatis, tidak memiliki selera humor, merasa terasing, putus asa, mementingkan diri sendiri, dan sebagainya.³⁷

Dari penjabaran di atas dapat diketahui bahwa Abraham Maslow memberikan gambaran bahwa kebutuhan manusia itu bersifat menyeluruh dan kompleks dan saling terkait, bukan hanya sekedar makan dan minum saja. Ketika lembaga pendidikan KB Kristen dapat memenuhi kebutuhan tersebut, maka dapat meningkatkan motivasi kerja guru KB. Guru KB akan melaksanakan tugas dan layanannya dengan baik, karena guru akan merasa nyaman dan aman di lembaga pendidikan Kristen tersebut. Teori kebutuhan Maslow ini menolong memberikan pemahaman dan solusi bagi lembaga pendidikan Kristen dalam mengupayakan motivasi kerja guru meningkat. Di sisi lain harus dikatakan juga pada tataran praktis dan empiris sulit untuk melihat dan memahami bahwa kebutuhan manusia itu memang bertingkat dan harus dipenuhi secara berurutan mulai dari pemenuhan kebutuhan dasar dan seterusnya sampai kebutuhan yang tertinggi, Contohnya, ketika seorang guru

³⁷ Maslow, *On Dominance, Self Esteem and Self Actualization*, 168.

KB sedang menyampaikan materi ajar dan saat yang sama guru membutuhkan peserta didik memperhatikan pengajarannya. Contoh lainnya; ketika guru KB setia melakukan tugas dan layanannya di sekolah maka guru tersebut juga membutuhkan penghargaan yang layak dari lembaga pendidikannya.

Tawaran Penerapan Teori Motivasi Abraham Maslow sebagai Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Guru KB bagi Lembaga Pendidikan Kristen

Sebagai sebuah lembaga pendidikan Kristen tentu berjalan dan berproses sesuai dengan dinamikanya. Seperti setiap makhluk hidup harus memiliki sistem ketahanan diri untuk tetap eksis di tengah perkembangan yang ada. Setiap aspek dari lembaga pendidikan KB Kristen seyogyanya menjalankan peran dan tugasnya dengan sebaik mungkin agar mencapai tujuan yang diharapkan. Demikian halnya Guru KB sebagai roda penggerak lembaga pendidikan usia dini, perannya tidak bisa diremehkan. Setiap guru membekali diri dengan sikap yang penuh tanggungjawab dengan dibarengi untuk bersikap aktif, kreatif, dan inovatif. Dalam konteks pemenuhan tugas dan tanggung jawab ini, maka motivasi kerja dari seorang guru sangatlah penting karena pada hakekatnya motivasi kerja ini berkaitan dengan dorongan yang ada pada setiap guru untuk mencapai tujuan bersama.

Abraham Maslow mengatakan bahwa motivasi muncul karena terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan dalam diri manusia. Kebutuhan-kebutuhan ini menyatu dengan diri dan hidup setiap orang. Dalam konteks meningkatkan motivasi kerja seorang guru KB, penerapan dari teori hierarki Abraham Maslow dapat dijabarkan sebagai berikut: Pertama, kebutuhan fisiologis (fisik) sebagai kebutuhan dasar manusia mencakup air, makanan, oksigen, seks dan semua elemen fisik guna mendukung kehidupan seorang guru di kelas. Pada konteks penelitian ini pemenuhan kebutuhan ini berkaitan dengan kesejahteraan (materi/uang) guru dan ini hendaknya mendapat perhatian dari lembaga pendidikan Kristen. Penyelenggara pendidikan Kristen seharusnya tidak hanya berpatokan kepada nast Matius 5:41 yang mengatakan “dan siapapun yang memaksa engkau berjalan sejauh satu mil, berjalanlah bersama dia sejauh dua mi.” Namun lembaga pendidikan Kristen juga harus memperhatikan nast lain, seperti 1 Timotius 5:18 yang berbunyi “bukankah kitab suci berkata; janganlah engkau memberangus mulut lembu yang sedang mengirik, dan lagi seorang pekerja patut mendapat upahnya.” Berdasarkan contoh 2 nast tersebut sudah seharusnya penyelenggara pendidikan Kristen memperlakukan para guru selayaknya hamba Tuhan yang layak dihormati 2 kali lipat (1 Tim.5:17) karena

para guru KB adalah pelayan Tuhan yang membangun dasar pengetahuan, iman dan karakter peserta didik usia dini. Karena kenyataan di lapangan banyak guru KB yang indikator kebutuhan fisiologis ini tidak terpenuhi sebagaimana mestinya. Ini akan sangat mengganggu motivasi kerja guru dalam kesehariannya, yang di mana seharusnya seorang guru harus fokus dalam mempersiapkan diri, materi, metode, dan alat peraga untuk mencapai tujuan pembelajaran terganggu oleh sebab harus memikirkan soal makan dan minum sehari-hari. Dan seperti kasus ada guru KB di Kec. Ngasem yang beralih profesi yang disebabkan tidak terpenuhinya kebutuhan fisiologis dari profesi guru KB. Selain perihal kesejahteraan guru KB tersebut, lembaga pendidikan Kristen juga perlu memperhatikan terpenuhinya kenyamanan ruang guru dan ruang kelas, kebersihan dan keindahan sekolah, hal-hal kecil yang bersifat harian seperti tersedianya snack dan minuman bersih setiap hari, waktu istirahat yang cukup, bonus pada hari-hari besar, dan perhatian-perhatian yang bersifat fisik dalam bentuk lainnya. Pemenuhan kebutuhan fisiologis ini merupakan pokok utama untuk diusahakan lembaga pendidikan Kristen Karena apabila kebutuhan dasar ini kurang, apalagi tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan defisit motivasi dari setiap guru yang pada akhirnya akan menjadi hambatan bagi lembaga untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kedua, setelah kebutuhan dasar seorang guru KB dapat dipenuhi, maka akan semakin efektif manakala kebutuhan kedua juga dapat terpenuhi yaitu kebutuhan rasa aman baik secara fisik maupun secara psikis. Keamanan yang berkaitan dengan aspek fisik mencakup keamanan di tempat seorang guru KB mengajar, keamanan ketika hendak berangkat dan pulang mengajar. Sekolah KB yang berada di tengah-tengah lingkungan yang aman, pagar sekolah yang kokoh dan kuat, gedung sekolah yang kokoh, dan tersedianya media dan materi pelajaran yang baik. Sedangkan bentuk keamanan secara psikis dapat digambarkan seperti mendapat perlakuan yang adil dan sama bagi semua guru oleh lembaga pendidikan Kristen, jaminan akan keberlangsungan mengajarnya, hari tua, struktur organisasi yang jelas dan semua aspek berfungsi sesuai dengan tugas dan perannya, serta aspek-aspek lain yang berhubungan dengan aspek psikologis untuk setiap guru. Sama seperti kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman ini bertujuan untuk ketahanan hidup, jika kebutuhan dasar untuk pertahanan hidup jangka pendek sedangkan kebutuhan kemanan ini untuk pertahanan hidup untuk jenjang yang lebih panjang. Kebutuhan rasa aman ini telah ada pada diri manusia bersamaan dengan kelahirannya di dunia ini. Abraham Maslow menggambarkan hal ini sebagai berikut: seorang yang bayi

akan bereaksi dalam bentuk tangisan atau teriakan manakala dia merasa terancam atau dalam bahaya. Ancaman dan bahaya itu bisa berupa perlakuan kasar, ketika haus atau lapar tidak diberi makanan dan minuman, suara yang keras, cahaya yang berkedip, hilangnya dukungan dari seorang ibu, dan bentuk-bentuk ancaman atau bahaya yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa manusia itu tidak sekedar membutuhkan kebutuhan fisiologis saja tetapi juga kebutuhan rasa aman seperti yang digambarkan oleh Abraham Maslow.

Lembaga pendidikan KB Kristen hendaknya memiliki kerangka penjaminan akan keselamatan setiap guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Perlu dibuat peraturan-peraturan yang jelas dan positif yang mengatur semua warga sekolah untuk hidup dalam keteraturan dan saling mendukung demi terlaksananya sistem pembelajaran di sekolah. Serta perlu diciptakan budaya-budaya tertentu yang bersifat konstruktif seperti berpakaian rapi dan sopan, saling mendahului dalam tegur sapa ketika bertemu dengan guru lain, dan budaya-budaya positif lainnya. Selanjutnya lembaga memperlakukan semua guru dengan baik, yang menjunjung tinggi rasa keadilan, kesetaraan dan penghargaan ini akan berdampak pada meningkatnya motivasi guru pada profesinya.

Ketiga, kebutuhan akan cinta. Setelah terpenuhi kebutuhan dasar dan rasa aman, maka manusia masih memerlukan kebutuhan cinta. Hakikat manusia sebagai manusia yang berhubungan dengan manusia lain maka dibutuhkan ikatan cinta di dalamnya. Oleh karena itu manusia sangat menghindari kesendirian, ketertolakan oleh lingkungan, pengasingan, serta perasaan kehilangan sahabat atau kehilangan cinta. Cinta dibagi menjadi dua yaitu *deficiency love* dan *being love*. *Deficiency love* adalah cinta untuk diri sendiri karena pemenuhan harus memerlukan orang lain, contohnya seorang yang mencintai sesuatu karena dia tidak memilikinya seperti harga diri, seks, dan yang lainnya. Sedangkan *being love* adalah cinta yang tidak ada niat untuk memiliki atau menguasai, mempengaruhi, dan cinta yang bertujuan untuk memberikan hal positif, penerimaan diri seutuhnya, dan perasaan dicintai, serta yang membuka perasaan seseorang untuk berkembang. Kebutuhan terpenuhi akan menyebabkan guru KB akan meningkat motivasi kerjanya dalam menjalankan peran, tugas dan fungsi dalam layanannya sebagai guru. Mendapatkan suatu cinta, perhatian, dan penghargaan dari seorang atau kelompok orang merupakan kebanggaan tersendiri dan hal ini dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk lebih produktif dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini tentu berlaku juga untuk setiap guru KB yang akan terdorong

untuk lebih produktif dalam melaksanakan tugas-tugas pengajarannya. Pemberian cinta kasih (bisa berupa penghargaan atau perhatian) kepada guru KB akan meningkatkan motivasi profesinya. Bentuk cinta kasih ini misalnya dapat berupa pemberian intensif khusus, dijenguknya ketika sakit, pemberian beasiswa guna pengembangan diri, dapat juga berupa respon positif dari anak didik atau wali murid atas pengajaran dan bimbingannya, serta dapat juga berupa dukungan ketika sedang mengalami suatu permasalahan supaya kuat menghadapinya.

Keempat, kebutuhan harga diri. Kebutuhan ini mencakup kompetensi diri, kepercayaan diri, dan rasa dihargai oleh orang lain. Menurut Maslow kebutuhan harga diri dibagi menjadi dua yaitu *self respect* dan *respect from others*. *Self respect* suatu kebutuhan untuk memperoleh kesuksesan, prestasi, kecukupan, kepercayaan diri demi kebebasan dan kemerdekaan penuh dalam hidup ini. *Respect from others* kebutuhan untuk mendapatkan apresiasi, prestis, dan reputasi, serta pengakuan dari orang lain. Salah satu terapan bagi guru KB ialah diberi ruang untuk mengeksplorasi diri dalam melakukan tugas pengajarannya di kelas maupun dalam pergaulannya dengan sesama guru yang lain. Adanya perasaan berharga pada diri seorang guru KB akan menyebabkan kepribadian yang positif, energik, dan berdedikasi tinggi kepada profesinya. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi maka sebaliknya akan terjadi persoalan, guru akan menjadi pribadi yang penuh tuntutan, dan tidak memiliki dorongan dalam diri untuk meningkatkan kualitas hidup dan layanannya. Terkadang dalam kehidupan ada kelompok masyarakat yang menganggap rendah profesi guru KB. Biasanya hal ini terjadi disebabkan rendahnya pemahaman dan literasi akan pentingnya jenjang pendidikan usia dini/KB Kristen. Dan minimnya pemahaman itu menimbulkan persoalan kebutuhan harga diri pada guru KB Kristen, di mana mereka tidak dihargai baik dari segi profesi maupun dari penghargaan/gaji.

Kelima, kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan puncak manusia. Menurut Maslow seorang pelukis harus melukis, seorang pemusik harus menciptakan musik, seorang penyair menciptakan puisi, asalkan mereka berdamai dengan dirinya sendiri. Demikian pula seorang guru KB Kristen harus mengajar dengan seutuhnya karena semua potensi dan kemampuannya tercurah untuk itu. Profesi guru bukanlah hanya sebatas soal belajar mengajar, namun profesi ini berbicara pribadi utuh yang menjalankan peran, fungsi dan tugasnya. Sehingga seorang guru bukan hanya dituntut cakap mengajar, administrasi pendidikan, namun juga bagaimana guru tersebut mengejawantahkan semua kompetensinya dalam pendidikan dan dilingkungan masyarakat. Ketika kebutuhan aktualisasi diri ini terpenuhi, maka seorang guru

PAUD/KB akan mencurahkan semua kompetensinya untuk tercapainya tujuan pendidikan usia dini/KB artinya motivasinya meningkat.

Jadi peneliti menawarkan supaya lembaga pendidikan Kristen khususnya jenjang pendidikan usia dini atau KB mengimplementasikan teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja guru KB. Kelima bagian teori hirarki kebutuhan tersebut harus dipahami dan dilakukan oleh lembaga pendidikan Kristen karena teori kebutuhan Abraham Maslow tersebut sejajar dengan teori manajemen yang dicetuskan oleh George R. Terry sebagai dasar pijakan sebuah lembaga yang sehat. Terkhusus peran guru KB, di mana mereka sebagai pendidik yang menanamkan dasar-dasar firman Tuhan, ilmu pengetahuan, serta pengembangan karakter peserta didik. oleh sebab itu lembaga pendidikan Kristen sudah seharusnya mengimplementasikan teori manajemen, teori motivasi dan Firman Tuhan dalam menjalankan lembaga pendidikan KB. Dengan demikian akan berdampak meningkatnya motivasi kerja guru KB Kristen dan hal ini juga berdampak pada meningkatnya kualitas kerja guru.

Simpulan

Motivasi kerja guru KB tidak dapat terlepas dari peran lembaga pendidikan Kristen yang menaunginya. Ini merupakan problematika lembaga pendidikan Kristen masa kini. Lembaga pendidikan Kristen sebagai penyelenggara pendidikan kelompok bermain (KB) seharusnya mengimplementasikan teori hirarki kebutuhan yang dicetuskan oleh Abraham Maslow sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja guru KB Kristen. Menurut Maslow manusia termotivasi/tergerak karena adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Jika semua kebutuhan guru KB terpenuhi, seperti kebutuhan dasar yaitu kebutuhan fisiologis, kemudian kebutuhan rasa aman, kebutuhan dicintai, kebutuhan harga diri dan puncaknya kebutuhan aktualisasi diri, maka akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja guru KB Kristen.

Daftar Pustaka

- Abraham H Maslow. *Farther Reaches of Human Nature*. New York: Orbis Book, 1986.
- Aisyah, Noor. "Motivasi Kerja Di Lembaga Pendidikan." *Al-Manba* 7, no. 13 (2018): 48–58.
- Destriyanti, D. "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini." *Jurnal Aksioma Ad-Diniyah* 2, no. 2 (2017): 1–23.

- Dwi, Anugrah. "Pendidikan Formal Dan Contohnya." *Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*. Last modified 2023. <https://fkip.umsu.ac.id/2023/07/27/pendidikan-formal-dan-contohnya/>.
- Feeny, Stephanie. *Who Am I in The Lives of Children?* USA: Merril Prentice-Hall, Inc, 2006.
- Harita, Nitani, and Hendro Hariyanto Siburian. "Pray, Praise and Worship: Mengembangkan Kecerdasan Spiritual Anak Usia Dini." *IMMANUEL: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 3, no. 2 (2022): 104–118.
- Hasibuan, Malayu. *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hikmat. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2009.
- Indonesia, Republik. *Undang-Undang (UU) Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Indonesia, 2003.
- Jhonnedy Simatupang, Bernadetha Nadeak, Lamhot Naibaho. "Mengurai Problematika Manajemen Pendidikan Kristen Berbasis Paralelitas Teori Motivasi: Herzeberg Dan Abraham Maslow." *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4, no. 6 (2022): 7560–7569.
- Lexy j. Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PN Remaja Osdakarya, 2007.
- Maman R dan Rochmand. *Penelitian Tindakan Kelas*. Semarang: Uneversitas Negeri Semarang, 2010.
- Martinis Yamin. *Professional Guru Dan Implementasi*. Jakarta: Gunung Persada Press, 2007.
- Maslow, Abraham H. *On Dominance. Self Esteem and Self Actualization*. New York: Brooks/Cole Pub.CO, 2006.
- Mutia Shanaz Yumna, Siti Wahyuningsih, Anayanti Rahmawati. "Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD Pada Masa Pandemi Di Kecamatan Laweyan." *Kumara Cendekia* 4, no. 4 (2021): 240.
- Nest. *Modul Perkembangan Anak Untuk PAUD*. Jakarta: PAUD, Kemendiknas, 2007.
- Nurlita, Devi Risma. "Hubungan Kesejahteraan Psikologis Dengan Kinerja Guru Paud Se Kota Pekanbaru." *Educhild: Jurnal Pendidikan Sosial dan Budaya* 4, no. 1 (2015): 23–37.
- Nurul Anam. "Berbagai Problematika Pendidikan Dan Pembelajaran Di Dalam Lembaga Pendidikan PAUD Dan TK/RA Di Indonesia." *Institut Agama Islam Al-Qodiri Jember*. Last modified 2021. <https://iaiq.ac.id/berbagai-problematika-pendidikan-dan-pembelajaran-di-dalam-lembaga->

pendidikan-paud-dan-tk-ra-di-indonesia/.

PAUDDIKMAS. *Kerangka Dasar Kurikulum Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: Puskur, 2007.

Pazmiño, Robert W. *Fondasi Pendidikan Kristen Sebuah Pengantar Dalam Perspektif Injili*. STT Bandung dalam kerja sama dengan BPK Gunung Mulia, 2012.

Roestiyah, NK. *Masalah-Masalah Ilmu Keguruan*. Jakarta: Bina Aksara, 2001.

Sardiman. *Interaksi Dan Motivasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2018.

Sarwono, Sarlito W. *Berkenalan Dengan Aliran-Aliran Dan Tokoh-Tokoh Psikologi*. Jakarta: Bulan Bintang, 2002.

Sifa Zulfah Massalim. "Sifa Zulfah Massalim, "Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru PAUD Di Kp. Cibadak Kayumanis Bogor." *Jurnal Pendidikan Luar biasa* 13, no. 2 (2019): 62–67.

Subagyo, Andreas B. *Pengantar Riset Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Kalam Hidup, 2014.

Suyadi. *Konsep Dasar PAUD*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.