

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Motivasi kerja pendidik sebagai dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang mempertahankan usahanya untuk mencapai tujuan pekerjaan serta dapat memengaruhi kesungguhan, komitmen, serta tanggung jawab pendidik dalam melaksanakan tugas pendidikan. Pendidik yang memiliki motivasi kinerja tinggi cenderung mencerminkan kinerja yang lebih maksimal dalam proses pembelajaran. Motivasi tersebut tidak muncul secara otomatis, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pendapatan dan kesejahteraan. Pendapatan yang layak dapat menumbuhkan rasa aman dan dihargai, sehingga mendorong pendidik untuk bekerja lebih profesional. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja pendidik perlu mendapat perhatian serius dalam pengelolaan madrasah guna menunjang kualitas pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dhana menunjukkan hubungan statistik positif di mana gaji yang lebih baik berkaitan dengan produktivitas yang tinggi, motivasi kerja yang tinggi juga berkaitan dengan produktivitas lebih tinggi. Merujuk pada hasil dari analisis regresi berganda yang menyatakan bahwa variabel gaji (X_1) serta motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas guru (Y), dengan skor R^2 yaitu 61,2 %. Koefisien regresi masing-masing menunjukkan bahwa peningkatan 1 unit dalam gaji berkontribusi positif terhadap produktivitas sebesar sekitar 0.34–0.39, dan peningkatan 1 unit dalam motivasi kerja berkontribusi sekitar 0.436, semuanya signifikan pada $p < 0.05$ ¹.

Berdasarkan data yang didapat dari tirto.id pendidik di Indonesia hingga saat ini dapat dikatakan kurang sejahtera. Hal ini dibuktikan dengan data

¹Farid Wajdi and Didin Hikmah Perkasa, "Pengaruh Gaji Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SDIT Al-Muddatsiriyah," *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi* 8, no. 4 (2022): 349, <http://ojs.kalbis.ac.id/index.php/kalbisiana/article/view/1638>.

yang menunjukkan 42% korban dari pinjol ilegal di mana angkat tersebut melebihi orang yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu sebanyak 21%, ibu rumah tangga sebanyak 18%, karyawan sebanyak 9%, dan pelajar sebanyak 3%. Kondisi tersebut sangatlah miris jika mengingat seorang pendidik seharusnya identik dengan rasionalitas dan kecakapan akademis, bukan justru malah terjebak pinjol ilegal. Salah satu faktornya yaitu terletak pada gaji pendidik, terutama honorer yang masih jauh dari kata layak. Menurut Satriwan Salim seorang Koordinator Nasional Perhimpunan Pendidikan dan Guru (P2G) yang menegaskan bahwa gaji pendidik di sekolah negeri saat ini hanya berkisar Rp 800.000,00, bahkan masih ada yang mendapatkan gaji Rp 500.000,00 dan terkadang gaji tersebut dibayar secara rapel. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen sudah memadatkan kepada pemerintah untuk menjamin kesejahteraan para pendidik. Pasal 14 di dalamnya tertulis bahwa dalam menjalankan tugas keprofesionalan, pendidik berhak untuk mendapatkan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum serta jaminan kesejahteraan sosial².

Sistem penggajian pendidik yang beragam berdasarkan status kepegawaian. Di Indonesia, pendidik terbagi ke dalam beberapa kategori seperti pendidik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), guru sertifikasi, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), kemudian guru honorer. Kategori tersebut menentukan gaji, tunjangan, beserta hak lainnya yang diterima oleh pendidik. Pendidik yang berstatus PNS dan bersertifikasi cenderung memperoleh gaji atau tunjangan yang relatif memadai. Berbeda dengan pendidik dengan status honorer sering kali berada dalam kondisi yang kurang menguntungkan dengan gaji yang jauh di bawah standar hidup. Isu gaji para pendidik di Indonesia sangat berada di bawah standar hidup layak menjadikan mereka mencari pekerjaan sampingan. Hal ini didukung dengan hasil survei

²Tirtoid, "Guru Di Indonesia Masih Jauh Dari Sejahtera!" (Indonesia, 2024), <https://www.tirto.com/p/DCx7qn5vpa3/?igsh=dWczeGNvYXVqNmdz>.

Educational Research and Consulting menyajikan data pendidik beserta sampingan pekerjaannya³.

Tabel 1.1 Persentase Pekerjaan Sampingan Pendidik

No.	Pekerjaan Sampingan Pendidik	Persentase (%)
1	2	3
1	Bimbingan belajar	39,1%
2	Pedagang	29,3%
3	Petani	12,8%
4	Buruh	4,4%
5	Konten creator	4,0%
6	Driver ojek online	3,1%%
7	Penceramah	1,3%
8	Penulis	0,8%
9	Lainnya	4,8%

Sumber: *Educational Research and Consulting* (2024)

Selain kelayakan hidupnya yang rendah, pendidik juga memiliki beban kerja yang sangat tinggi. Dinyatakan dalam salah satu artikel yang ditulis oleh Lukis Alam (2024)⁴ *Geotimes* yang menyatakan bahwa posisi pendidik yang memiliki peran mulia kerap kali terabaikan dari sisi kesejahteraan dan beban kerja. Selain itu banyak pendidik yang mengalami tantangan serius dalam menjalankan profesi tersebut. Hal ini tidak hanya terbatas pada masalah gaji maupun tunjangan lainnya, akan tetapi berkaitan dengan beban administratif, waktu kerja yang panjang, berikut ekspektasi yang terus meningkat terhadap kualitas pendidikan. Beban administratif yang meningkat menjadi salah satu faktor ketidakpuasan pendidik. Pendidik merasa terpaksa mengerjakan tugas di luar pengajaran yang tidak diimbangi dengan dukungan yang cukup dan hal ini akan mengganggu pada kualitas pengajaran serta keseimbangan kehidupan pribadi para pendidik. Fenomena yang banyak menimpa para pendidik saat ini dapat berpotensi menciptakan ketegangan psikologis.

³Ercindonesia, "Data Guru Beserta Sampingan Kerja" (Indonesia, 2024), <https://www.e-research.com/p/DDHYFPxy5DZ/?igsh=MXNoOHBicXB3ZnhkNQ==>.

⁴Lukis Alam, "Menyoroti Kesejahteraan Dan Beban Kerja Guru Di Indonesia," *Geotimes*, 2024, <https://geotimes.id/kolom/menyoroti-kesejahteraan-dan-beban-kerja-guru-di-indonesia/>.

Kesejahteraan pendidik dapat diukur dengan nominal gaji yang didapat sesuai dengan beban kerja. Pengelolaan pembiayaan, lembaga pendidikan mendapatkan subsidi pembiayaan dari pemerintah seperti BOS. Dana tersebut dialokasikan untuk memenuhi kebutuhan sekolah dan untuk mendukung proses pembelajaran peserta didik dengan meningkatkan kualitas sarana dan prasarana sekolah. Dana tersebut dapat dikatakan sebagai biaya investasi karena sifatnya dilakukan untuk pemenuhan fasilitas yang layak untuk pendidik dan peserta didik. Adapun biaya di luar bantuan dari pihak pemerintah didapatkan dari biaya personal dan operasional. Penulis menyoroti pendapatan yang diperoleh pendidik disuatu lembaga pendidikan. Suksesnya suatu lembaga pendidikan terletak pada keuangan yang dikelola oleh lembaga tersebut yang pada akhirnya dapat menjamin kesejahteraan tenaga pendidiknya. Pengelolaan keuangan yang tepat tidak hanya akan berdampak pada kualitas lembaga akan tetapi akan sangat berpengaruh pada kesejahteraan dan motivasi kinerja para tenaga pendidik.

Pendapatan seseorang yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh individu tersebut sesuai dengan profesi masing-masing seperti pengusaha, buruh, guru, pegawai, dan lain-lain. Pendapatan diperoleh guna memenuhi keperluan hidup, bahkan dapat dialokasikan untuk dana masa depan. Pendapatan sendiri diberikan ketika seseorang selesai melakukan suatu pekerjaan⁵. Pendapat Giang mengenai pendapatan ialah upah yang didapatkan individu yang telah berusaha dalam melakukan pekerjaan.

Hasil survei yang terdapat pada hoshizora foundation bulan oktober tahun 2025 pendidik masih harus bergulat dengan berbagai tantangan, terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan hidup. Gaji yang sering dianggap kurang, hingga beban kerja yang tak sepadan. Aturan mengenai gaji pendidik di Indonesia untuk gaji pokok berbeda-beda tergantung jenis sekolah (negeri atau swasta), jenjang pendidikan, status dan golongan, hingga masa kerja⁶.

⁵Anggia dkk Ramadhan, *Teori Pendapatan (Studi Kasus: Pendapatan Petani Desa Medan Krio)*, ed. E Rusiadi (Medan: Tahta Media Group, 2023), 1, <https://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/144/145>.

⁶Hoshizora, "Hari Guru Nasional 2025: Menilik Potret Kesejahteraan Guru Indonesia Masa Kini," Hoshizora Foundation, 2025, <https://hoshizora.org/hari-guru-nasional-2025-potret-kesejahteraan-guru-indonesia-masa-kini/>.

Tabel 1.2 Nominal Gaji Pendidik di Indonesia Berdasarkan Status dan Golongan

No.	Status Pendidik	Nominal Gaji Pokok	
		Terendah	Teringgi
1	2	3	4
1	Aparatur Sipil Negara (ASN)	Rp1.685.000 (Golongan Ia)	Rp6.373.000 (Golongan IVe)
2	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K)	Rp1.938.500 (Golongan I)	Rp7.329.000 (Golongan XVII)

Sumber: Hoshizora Foundation (2025)

Kenyataannya besaran gaji pendidik yang diterima sering tak layak bagi kehidupan mereka. Hasil survei yang dilakukan oleh lembaga riset *Institute for Demographic and Poverty Studies (IDEAS)* pada tahun 2024 yang melibatkan 403 pendidik dari 25 provinsi di Indonesia menyatakan bahwa sebanyak 42% pendidik memiliki penghasilan di bawah Rp2.000.000 per bulan, sementara 13% diantaranya berpenghasilan di bawah Rp500.000 per bulan.

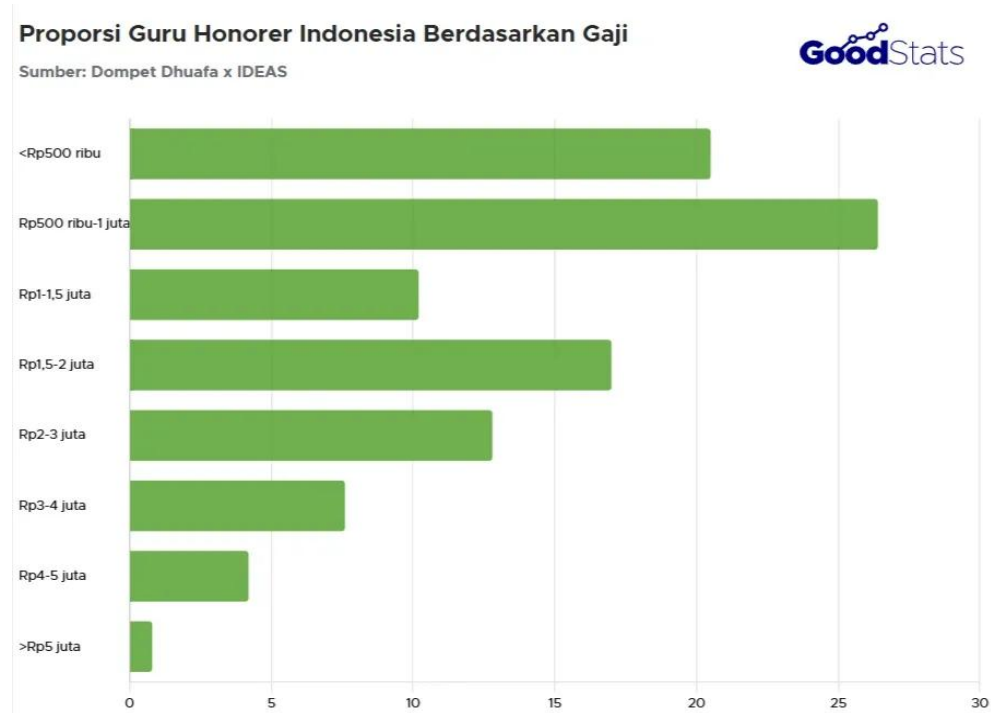
Data tersebut memberikan Gambaran mengenai kondisi pendapatan pendidik secara lebih konkret, sekaligus menunjukkan bahwa masih terdapat pendidik yang memperoleh penghasilan relative rendah. Pada konteks penelitian ini, penulis tidak mencantumkan nominal pendapatan secara individual dari pendidik pada madrasah yang menjadi lokasi penelitian karena informasi mengenai honorarium atau gaji merupakan data pribadi dan bersifat rahasia serta tidak dapat disebarluaskan. Oleh karena itu, untuk tetap memberikan Gambaran empiris mengenai kondisi pendapatan pendidik tanpa mengabaikan prinsip kerahasiaan data responden, penelitian ini menggunakan penyajian data secara agregat sebagai pendukung fenomena. Kondisi pendapatan yang relatif rendah tersebut penting untuk diperhatikan karena pendapatan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan memenuhi kebutuhan ekonomi akan tetapi berhubungan dengan tingkat kesejahteraan dan motivasi kerja pendidik.

Pendapatan yang memadai dapat memberikan rasa aman, mendukung pemenuhan hidup, serta menjadi salah satu penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan pendidik. Sebaliknya, keterbatasan pendapatan yang tidak sebanding dengan tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan dapat berdampak atau

berpotensi mendorong pendidik mencari sumber pendapatan tambahan dan memengaruhi kondisi kesejahteraan serta motivasi dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Maka dengan demikian, persoalan pendapatan pendidik masih perlu dikaji tidak hanya berdasarkan besaran nominal yang diterima, akan tetapi berdasarkan pengaruhnya terhadap kesejahteraan dan motivasi kerja pendidik.



Nominal pendapatan tersebut dapat dikatakan lebih rendah daripada Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) terendah di Indonesia tahun 2024, yaitu Kabupaten Banjarnegara dengan UMK sejumlah Rp2.038.005¹. Hasil pendataan terakhir kali yang dilakukan pada tahun 2024 dari Dompot Dhuafa dan IDEAS yang menyatakan sebanyak 74,3% pendidik berstatus honorer yang masih mendapatkan upah di bawah Rp2.000.000 serta 20,5% pendidik honorer yang mendapatkan gaji di bawah nominal Rp500.000 per bulan².



Gambar 1.1 Proporsi Guru Honorer Indonesia Berdasarkan Gaji
Sumber: Dealls.com (2025)

Rata-rata pendapatan pendidik di jenjang sekolah dasar hanya berkisar antara Rp300.000 hingga Rp1.500.000 per bulan sesuai dengan lokasi serta kemampuan lembaga pendidikan. Pendidik yang berstatus honorer di madrasah, baik swasta maupun negeri umumnya mendapatkan gaji bulannya dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) atau dari pihak yayasan di lembaga yang

¹IDEAS, “Survei IDEAS: 74 Persen Guru Honorer Dibayar Lebih Kecil Dari Upah Minimum Terendah Indonesia,” *Institute for Demographic and Poverty Studies*, 2024.

²Dealls, “Gaji Guru Honorer Di Indonesia Terbaru: Tunjangan, Dan Bantuan Terbaru Untuk Guru SD Hingga SMA/SMK Dan Madrasah,” Dealls, 2025, <https://dealls.com/pengembangan-karir/gaji-guru-honorer#kenaikan-gaji-guru-honorer-2026>.

bersangkutan dengan nominal yang didapatkan berkisar Rp300.000 hingga Rp1.500.000 per bulan. Insentif bagi pendidik honorer diberikan namun tidak setiap daerah menerima insentif tersebut. Selain itu, penghitungan upah para pendidik yang bekerja sebagai honorer biasanya dihitung berdasarkan jam kerja mereka, dan sering kali hasilnya jauh lebih rendah dari UMR³, sebagai perbandingan besarnya UMR di berbagai daerah di Indonesia pada tahun 2025 berkisar antara Rp2.500.000 hingga Rp5.000.000 per bulan, atau sekitar Rp15.000 hingga Rp30.000 per jam.

Menteri Agama yaitu Nasaruddin Umar yang membandingkan kondisi sekolah negeri dan madrasah, khususnya dalam hal pendapatan pendidik. Menurut Nasaruddin Umar, pendidik di sekolah negeri bisa mendapatkan gaji hingga Rp4.500.000 per bulan, sedangkan pendidik di madrasah hanya menerima sekitar Rp100.000 per bulan. Nasaruddin Umar juga membandingkan fasilitas yang diberikan negara kepada sekolah negeri dan madrasah, yang menurut Nasaruddin sekolah negeri dibangun oleh pemerintah, serta para pendidiknya digaji dan diangkat oleh negara, bahkan pegawai kebersihannya pun dibiayai oleh negara. Perpustakaan yang difasilitasi oleh pemerintahan, begitupun ijazah dari sekolah negeri juga diprioritaskan. Di sisi lain, madrasah masih harus mengandalkan swadaya. Tanah untuk membangun madrasah banyak yang dibeli oleh pihak yayasan bukan oleh negara⁴.

Kepala Dinas Pendidikan (Kadisdik) Kota Bandung yaitu Dani Nurahman menyatakan bahwa pemerintah kota (Pemkot) Bandung telah mengalokasikan dana sebesar Rp91 miliar untuk pendanaan pendidik yang berstatus honorer disepanjang tahun 2024. Besaran honor yang diterima juga bervariasi tergantung jenjang pendidikan. Pendidik yang berstatus honorer di jenjang sekolah dasar serta sekolah menengah pertama (SMP) akan menerima sekitar Rp3.500.000 per bulan, sementara pendidik di jenjang pendidikan anak usia dini (PAUD) akan mendapatkan Rp500.000 per bulan. Pencairan gaji

³Dealls.

⁴Tempo.co, "Menag: Gaji Guru Di Sekolah Negeri Rp 4,5 Juta, Di Madrasah Hanya Rp 100 Ribu per Bulan," tempo.co, 2025, <https://www.tempo.co/politik/menag-gaji-guru-di-sekolah-negeri-rp-4-5-juta-di-madrasah-hanya-rp-100-ribu-per-bulan-1220584>.

pendidik yang berstatus honorer tersebut dikatakan tidak hanya mencakup satu bulan, akan tetapi berlaku untuk periode Januari hingga Desember tahun 2025 sesuai dengan regulasi yang berlaku⁵. Kabar baik tersebut pada saat ini ditujukan hanya untuk lembaga pendidikan jenjang sekolah dasar di bawah naungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek).

Pendidik yang berstatus honorer di sekolah swasta di Jawa Barat diperkirakan akan menghadapi tekanan berat pada tahun 2026. Kondisi pendidik yang berstatus honorer di sekolah swasta bahkan disebut tidak lebih baik dibanding tenaga kebersihan dan keamanan di sekolah negeri. Maulana Yusuf Erwinsyah yang berstatus sebagai anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat dari Fraksi Partai Kebangkitan Bangsa telah melakukan pengamatan lebih lanjut mengenai dokumen perencanaan anggaran Bantuan Operasional Pendidikan Daerah (BOPD) serta Bantuan Pendidikan Menengah Universal (BPMU) tahun 2026 dalam dokumen tersebut pada sekolah swasta mengalami penurunan. Tercatat pada tahun 2025 anggaran BPMU sebesar Rp583,5 miliar dialokasikan untuk 972.656 siswa, namun pada tahun 2026 jumlahnya merosot menjadi Rp311,4 miliar meski peruntukannya meningkat menjadi 1.024.548 siswa. Penurunan drastis tersebut menimbulkan kekhawatiran mengenai keberlanjutan gaji pendidik berstatus honorer yang sebagian besar selama ini hanya menerima sekitar Rp200.000 per bulan⁶.

Pendapatan merupakan salah satu faktor fundamental yang memengaruhi kesejahteraan dan motivasi kerja pendidik, karena berkaitan langsung dengan kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Perspektif Islam, persoalan pendapatan tidak hanya dinilai sebagai aspek ekonomi semata, akan tetapi sebagai bagian dari nilai keadilan serta tanggung

⁵Suwaji, "Kabar Baik! Rp 91 Miliar Gaji Guru Honorer PAUD, SD, SMP Di Bandung Cair Pekan Depan," Ulas Bandung, 2025, https://www.ulasbandung.com/bewara/1441083559/kabar-baik-rp91-miliar-gaji-guru-honorer-paud-sd-smp-di-bandung-cair-pekan-depan-cek-rinciannya?utm_source=chatgpt.com.

⁶Siti Fatimah, "Tahun 2026, Nasib Guru Honorer Sekolah Swasta Di Jabar Kian Terjepit," TribunJabar.id, 2025, <https://jabar.tribunnews.com/advertorial/1145551/tahun-2026-nasib-guru-honorer-sekolah-swasta-di-jabar-kian-terjepit>.

jawab sosial. Al-Qur'an menegaskan pentingnya keadilan dalam pemenuhan hak ekonomi sebagaimana tercantum dalam QS. Al-A'raf ayat 85.

ط قَدْ جَاءَتْكُمْ بَيِّنَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ ط قَالَ يَوْمَ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُم مِّنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ ط إِلَى مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا ط ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ فَاَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ط ٨٥ إِنَّ كُنْتُمْ مُّؤْمِنِينَ

Artinya: “Dan kepada penduduk Madyan, Kami (utus) Syu'aib, saudara mereka sendiri. Dia berkata, "Wahai kaumku! Sembahlah Allah. Tidak ada tuhan (sembahan) bagimu selain Dia. Sesungguhnya telah datang kepadamu bukti yang nyata dari Tuhanmu. Sempurnakanlah takaran dan timbangan, dan jangan kamu merugikan orang sedikit pun. Janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Itulah yang lebih baik bagimu jika kamu orang beriman.”⁷

Ayat di atas mengingatkan agar manusia tidak mengurangi hak orang lain dan senantiasa menegakkan keadilan dalam setiap bentuk muamalah. Oleh karena itu, pemenuhan pendapatan yang layak dan adil bagi pendidik menjadi isu penting untuk dikaji secara ilmiah, mengingat perannya dalam mendukung kesejahteraan serta keberlanjutan kinerja mereka dalam lembaga pendidikan. Penjelasan surat Al-A'raf ayat 85 berdasarkan penafsiran Ibnu Katsir bahwa ayat di atas memerintahkan agar manusia dapat berlaku adil dalam setiap transaksi, khususnya dalam takaran atau timbangan. Jika dilihat dari konteks yang lebih modern, ayat ini mengajarkan pentingnya transparansi dalam aktivitas ekonomi, melarang kegiatan yang mengakibatkan munculnya ketidakadilan seperti praktik monopoli, penipuan, bahkan riba⁸.

Pembiayaan merupakan hal yang mutlak dibutuhkan dalam proses pendidikan untuk mendukung investasi yang telah dirancang. Keberhasilan bidang pendidikan sejatinya membutuhkan uang atau biaya. Pembiayaan pendidikan serta keuangan merupakan salah satu faktor untuk memajukan

⁷“Surah Al-A'raf,” Quran.com, 2026.

⁸Syafrudin Hanafi Siregar, Azhari Akmal Tarigan, and Rahmi Syahriza, “Membangun Sistem Ekonomi Berbasis Keberkahan: Inspirasi QS Al-A'raf Ayat 85 Dan 157,” *AGHNIYA: Jurnal Ekonomi Islam* 7, no. 1 (2025): 44, <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/aghniya.v7i1.23092>.

lembaga pendidikan. Keuangan yang stabil dalam suatu lembaga akan mewujudkan tujuan pendidikan yang baik. Maka untuk mewujudkannya biaya pendidikan sudah sepantasnya dikelola secara optimal, efektif dan efisien, kemudian anggaran disalurkan sesuai kebutuhan, dilakukan secara sistematis, menyeluruh serta berstrategi.

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan terdapat pada Bab I Pasal 1 Ayat 10 serta Bab IX Pasal 62 Ayat 1 sampai dengan 5 mengenai ruang lingkup standar pembiayaan. Berkenaan dengan ketentuan umum terkait Standar Pembiayaan pada Pasal 1 ialah standar untuk mengatur beberapa komponen serta nominal biaya operasional satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun. Pasal 62 yang mencakup tentang biaya investasi, biaya operasi, serta biaya personal. Bab IX mengenai standar pembiayaan, dan Pasal 62 dinyatakan bahwa pada pembiayaan pendidikan terdiri dari biaya investasi, biaya operasi, serta biaya personal, adapun biaya investasi satuan pendidikan terdiri dari anggaran untuk pengayaan sarana dan prasarana, pengembangan sumber daya manusia, serta modal kerja tetap. Biaya personal yaitu terdiri dari dana pendidikan yang di dapatkan dari peserta didik untuk dapat mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan, biaya operasi satuan pendidikan diantaranya meliputi gaji pendidik serta tenaga kependidikan serta segala tunjangan yang berhubungan dengan gaji, bahan maupun alat-alat pendidikan habis pakai, biaya operasi pendidikan tidak langsung seperti air, daya, jasa telekomunikasi, biaya pemeliharaan sarana dan prasarana, uang lembur, transportasi, konsumsi, pajak, asuransi, dan sebagainya⁹. Pembiayaan pendidikan meliputi beberapa aspek yaitu perencanaan, pelaksanaan anggaran pendidikan, serta pertanggung jawaban pembiayaan pendidikan, selanjutnya dilakukan pengawasan anggaran pendidikan¹⁰.

⁹Sudarmono Sudarmono, Lias Hasibuan, and Kasful Anwar Us, "Pembiayaan Pendidikan," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 1 (2020): 270–71, <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.448>.

¹⁰Ahmad Noor Islahudin and Nina Ramadhani Wulandari, "Manajemen Pembiayaan Pendidikan Perspektif Al-Quran," *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2022, 1, <https://doi.org/https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.24>.

Pembiayaan yang baik maka akan menunjang fasilitas serta sarana dan prasarana yang baik serta dapat meningkatkan mutu pendidikan¹¹. Pengelolaan pembiayaan pendidikan tidak hanya berfokus pada sarana dan prasana, akan tetapi berkaitan dengan anggaran gaji pendidik yang di mana saat ini para pendidik di Indonesia mengalami kondisi yang kurang baik terhadap kesejahteraan pendidiknya. Faktanya pendidikan dan pendidik merupakan unsur terikat dalam suatu sistem pendidikan. Tujuan dari adanya pendidikan selain untuk meningkatkan daya saing global juga untuk meningkatkan kesejahteraan dan mobilitas sosial. Pendidik tentu memiliki peran strategis dalam mewujudkan kualitas pendidikan yang unggul. Peran pendidik tidak hanya bertanggung jawab mentransfer ilmu, namun bertanggung jawab dalam pembentukan karakter serta kompetensi peserta didik agar mampu menghadapi tantangan zaman. Persoalan yang membayangi profesi sebagai pendidik yaitu mengenai kesejahteraan dan motivasi kerja.

Lembaga pendidikan sebagai fasilitator dalam pengembangan peserta didik harus menyediakan fasilitas terbaik. Fasilitas dalam hal ini tidak hanya berfokus pada sarana dan prasarana, namun tenaga pendidik sebagai bagian dari fasilitator. Pendidik membutuhkan suatu motivasi ekstrinsik yang dapat mendorong kinerja sehingga tanggung jawab yang diberikan dapat dilakukan dengan baik. Sekolah harus memiliki kekuatan dana yang stabil dan tidak hanya mengandalkan bantaun dari pemerintah untuk menjamin pendapatan pendidik. Banyaknya jumlah lembaga pendidikan di tingkat sekolah Madrasah Ibtidaiyah (MI), terdapat lembaga yang berafiliasi kepada Organisasi Kemasyarakatan (Ormas). Di Indonesia sendiri terdapat tiga ormas besar yaitu Nahdlatul Ulama (NU), Persatuan Islam (Persis), dan Muhammadiyah.

Nahdlatul Ulama (NU) sendiri merupakan salah satu ormas yang dikenal dengan pendekatan Islam yang moderat dan tradisional. Bidang pendidikan NU telah mengembangkan lembaga pendidikan dimulai tingkat sekolah dasar hingga perguruan tinggi. Madrasah ibtidaiyah di bawah naungan ormas NU ini

¹¹Makmur. Indrasyah Sitompul. Oda Kinata Banurea Syukri, *Manajemen Pembiayaan Pendidikan*, Cet.1 (Medan: CV. Pusdikara Mitra Jaya, 2020), 1.

umumnya mengintegrasikan kurikulum nasional. Selain itu, karena basis pendekatan Islam yang moderat dan tradisional maka dalam pengembangan pendidikannya, NU juga menerapkan kajian kitab kuning dan tradisi keagamaan khas pesantren. Akan tetapi kajian tersebut diterapkan pada sekolah tingkat menengah yang berbasis kepesantrenan. Pendidikan di lembaga ini diarahkan untuk mencetak generasi yang memiliki karakter kebangsaan. Lembaga pendidikan yang berafiliasi ke dalam ormas NU ini akan dilakukan di MI Bani Quraesin. Madrasah tersebut memiliki beberapa program unggulan seperti tahfidz, *fun english*, pembiasaan sholat dhuha dan dzuhur berjamaah, serta kepramukaan. Berdasarkan aspek prestasi akademik, para siswa dari MI Bani Quraesin telah mengikuti kompetisi sains madrasah tingkat Kota Bandung, serta adanya program penghargaan yang ditujukan kepada para pendidik di madrasah tersebut. Hal tersebut menjadi salah satu alasan peneliti melakukan penelitian karena adanya keterkaitan antara pembahasan mengenai motivasi dengan program di MI Bani Quraesin.

Muhammadiyah yang berfokus pada pemurnian ajaran Islam dan modernisasi pendidikan. Lembaga pendidikan Muhammadiyah yang di dalamnya termasuk Madrasah Ibtidaiyah menerapkan kurikulum yang memadukan pendidikan agama dan umum dengan melakukan pendekatan yang rasional. Pendidikan di bawah naungan ormas Muhammadiyah memiliki tujuan untuk mencetak generasi Islam yang progresif, berwawasan global, serta memiliki kemampuan intelektual yang kuat. Lembaga pendidikan yang berafiliasi ke dalam ormas Muhammadiyah ini akan dilakukan di MIS Muhammadiyah 2 Kota Bandung, di mana madrasah tersebut dinilai sebagai sekolah swasta yang berbasis keagamaan unggul dengan program pendidikan yang dianggap berkualitas¹².

Lembaga pendidikan Persatuan Islam (Persis) lebih menekankan kepada ajaran agama Islam yang berbasis alquran dan sunnah. Selain itu, persis cenderung mendorong pemahaman agama yang kritis dan rasional. Pendidikan

¹²Zekolah, "MIS Muhammadiyah 2: Sekolah Unggul Di Kota Bandung Dengan Akreditasi A," 2024.

di bawah naungan Persis berorientasi melahirkan generasi yang memiliki pengetahuan terhadap ajaran agama yang kuat serta dapat merespon perkembangan zaman. Lembaga pendidikan yang berafiliasi ke dalam ormas Persis akan dilakukan di MI Manba'ul Huda Kota Bandung. Madrasah ini merupakan sekolah swasta yang unggul dengan menanamkan nilai-nilai keislaman.

Suatu lembaga pendidikan dapat dikatakan unggul, memiliki nama lembaga yang baik, kualitas peserta didik yang baik, hal tersebut tidak lepas dari adanya peran pendidik sebagai fasilitator bagi peserta didik, relasi yang baik dengan rekan kerja agar lebih bersinergi dalam mewujudkan tujuan lembaga. Selain itu, unggulnya suatu lembaga pendidikan juga dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan yang baik sehingga dapat berdampak pada motivasi pendidik dalam menjalankan tanggung jawabnya serta fasilitas yang menunjang untuk pengajaran. Membandingkan ketiga lembaga tersebut penulis akan menyoroti bagaimana pengelolaan keuangan di Madrasah Ibtidaiyah yang berafiliasi kepada Nahdlatul Ulama, Muhammadiyah, dan Persatuan Islam se-Kota Bandung serta bagaimana pengaruh pendapatan terhadap kesejahteraan dan motivasi kinerja para pendidik di ketiga sekolah tersebut.

Penelitian terkait pengaruh pendapatan terhadap kesejahteraan dan motivasi kerja pendidik di MI Bani Quraesin, MI Muhammadiyah 2, dan MI Manba'ul Huda Kota Bandung memiliki urgensi karena masih minimnya kajian keilmuan yang menggabungkan variabel pendapatan dengan dua variabel dependen seperti kesejahteraan dan motivasi kerja pendidik dalam konteks madrasah ibtidaiyah terutama di Indonesia. Kebanyakan dari penelitian terdahulu hanya berfokus pada pengelolaan keuangan lembaga terhadap motivasi kerja tanpa menggali pengaruh dari pendapatan yang diperoleh secara individu dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja. Selaras dengan studi yang diteliti oleh Ardhi dan Hadlun yaitu tentang “pengaruh tingkat kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di madrasah ibtidaiyah”.¹³ Studi yang

¹³Shahibul Ardhi, “Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Pringgarata Lombok Tengah,” *Jurnal Pendidikan Guru*

dilakukan oleh Zulkifli, dkk mengenai “motivasi kerja, sertifikasi, kesejahteraan, dan kinerja guru”.¹⁴ Penelitian yang dilakukan oleh Nursyimah tentang “pengaruh tunjangan kinerja, sertifikasi guru dan motivasi terhadap kinerja guru pada madrasah ibtidaiyah negeri”.¹⁵ Studi ini menghadirkan kebaruan dengan meneliti serta menelaah bagaimana pendapatan yang mampu meningkatkan kualitas hidup yang sejahtera serta mampu bersinergi dengan motivasi kerja pendidik sebagai aspek psikologis yang memengaruhi semangat atau dorongan kerja.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan fenomena yang ada mengenai isu kesejahteraan terhadap pendidik dan bagaimana hal tersebut memiliki pengaruh terhadap motivasi kinerja kerja pendidik, oleh karena itu penulis merumuskan beberapa masalah yaitu sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh pendapatan terhadap kesejahteraan pendidik di MI Bani Quraesin, MI Muhammadiyah 2, dan MI Manba’ul Huda Kota Bandung?
2. Adakah pengaruh pendapatan terhadap motivasi kinerja pendidik di MI Bani Quraesin, MI Muhammadiyah 2, dan MI Manba’ul Huda Kota Bandung?
3. Adakah pengaruh pendapatan terhadap kesejahteraan dan motivasi MI Bani Quraesin, MI Muhammadiyah 2, dan MI Manba’ul Huda Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh:

Madrasah Ibtidaiyah Al-Amin 1, no. 2 (2022): 130,
<https://doi.org/https://doi.org/10.54723/ejpgmi.v1i2.14>.

¹⁴ Mohammad Zulkifli, Arif Darmawan, and Edy Sutrisno, “Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan Dan Kinerja Guru,” *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia* 3, no. 02 (2014): 153, <file:///Users/apple/Downloads/379-1043-1-PB.pdf>.

¹⁵Nursyimah Nursyimah, “Pengaruh Tunjangan Kinerja, Sertifikasi Guru Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Dalam Gugus Jeunieb Kabupaten Bireuen,” *Jurnal Kebangsaan* 11, no. 21 (2022): 25–26, <https://doi.org/https://doi.org/10.55178/jkb.v11i21.175>.

1. Pendapatan terhadap kesejahteraan pendidik di MI Bani Quraesin, MI Muhammadiyah 2, dan MI Manba'ul Huda Kota Bandung.
2. Pendapatan terhadap motivasi kinerja pendidik di MI Bani Quraesin, MI Muhammadiyah 2, dan MI Manba'ul Huda Kota Bandung.
3. Pendapatan terhadap kesejahteraan dan motivasi kinerja pendidik di MI Bani Quraesin, MI Muhammadiyah 2, dan MI Manba'ul Huda Kota Bandung.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat hasil penelitian yang telah peneliti susun dari studi ini ialah sebagai berikut;

1. Manfaat Teoritis

Kajian ini turut berkontribusi secara teoretis dalam mengembangkan kajian manajemen pendidikan Islam, terlebih dalam memahami pendapatan sebagai bentuk investasi human capital yang memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan dan motivasi kerja pendidik. Hasil penelitian ini memperkaya perspektif teori kebutuhan Maslow serta teori dua faktor Herzberg dengan memberikan bukti empiris mengenai peran pendapatan dalam memenuhi kebutuhan dasar hingga kebutuhan tingkat tinggi pendidik, yang selanjutnya memengaruhi motivasi kerja. Harapan pada temuan penelitian ini dapat memperluas kajian akademik terkait determinan kesejahteraan dan motivasi kerja pendidik di madrasah serta menjadi pijakan konseptual bagi penelitian berikutnya yang mengkaji hubungan antara faktor ekonomi, kesejahteraan, dan perilaku kerja pendidik dalam konteks pendidikan Islam.

2. Manfaat Praktis

- a. **Bagi madrasah**, kajian ini dapat dijadikan dasar untuk mempertimbangkan perumusan kebijakan pengelolaan pendapatan dan kesejahteraan pendidik yang lebih adil dan proporsional. Melalui kebijakan pendapatan yang tepat, madrasah berpotensi menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja pendidik, serta mendukung keberlanjutan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah.

- b. **Bagi kepala madrasah**, studi ini memberikan pemahaman mengenai peran strategis pendapatan dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja pendidik. Kepala madrasah dapat memanfaatkan hasil studi tersebut sebagai bahan evaluasi serta pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam penentuan skema kompensasi dan penghargaan yang mendukung profesionalisme pendidik.
- c. **Bagi pendidik**, penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya pendapatan yang layak sebagai faktor pendukung kesejahteraan dan motivasi kerja. Dengan terpenuhinya kebutuhan ekonomi dan psikologis, pendidik diharapkan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, rasa aman dalam bekerja, serta dorongan intrinsik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengembangan diri.
- d. **Bagi peneliti selanjutnya**, studi ini dapat dijadikan sebagai referensi empiris serta konseptual dalam mengkaji faktor-faktor ekonomi dan psikologis yang memengaruhi kesejahteraan dan motivasi kerja pendidik. Hasil penelitian ini juga dapat menginspirasi pengembangan model penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel berbeda, seperti kinerja, komitmen organisasi, maupun kepuasan kerja dalam konteks pendidikan Islam.

E. Kerangka Berpikir

Teori maupun beberapa konsep dijadikan sebagai dasar penelitian digunakan pada kerangka berpikir, yang kemudian didefinisikan sebagai kerangka pemikiran, dan sebagai dasar penelitian yang dibangun berdasarkan berbagai fakta, survei, serta studi kepustakaan.¹⁶ Variabel penelitian yang digunakan dijelaskan dengan menyeluruh serta berhubungan dengan permasalahan yang dikaji. Hal tersebut memungkinkan untuk memperoleh hasil atas masalah dalam penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian kuantitatif merupakan uraian mengenai konsep yang dirumuskan untuk

¹⁶Addini Zahra Syahputri, Fay Della Fallenia, and Ramadani Syafitri, "Kerangka Berpikir Penelitian Kuantitatif," *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran* 2, no. 1 (2023): 160–66, <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/article/view/25>.

menjawab masalah¹⁷. Kerangka berfikir sangat penting dan memastikan bahwa prosedur penelitian secara keseluruhan valid.

Konsep dasarnya pembiayaan pendidikan tidak termasuk ke dalam faktor-faktor pendidikan, akan tetapi pembiayaan dalam bidang pendidikan sangat dibutuhkan untuk mendukung proses pembelajaran. Selain itu, pembiayaan yang memadai akan berdampak kepada fasilitas yang baik dan mendukung. Ketika fasilitas itu memadai maka akan menunjang pada kemudahan peserta didik dalam belajar serta berdampak pada kualitas pendidikan. Setidaknya ada lima elemen penting dalam bidang pendidikan 1) adanya tujuan (*objectives*), 2) keluaran (*outputs*), 3) manfaat (*benefit*), 4) proses internal (*internal process*), kemudian 5) masukan (*input*). Peran pembiayaan dalam pendidikan ini cukup besar dan sebagai kunci untuk mewujudkan pendidikan yang unggul. Diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 mengenai APBN Pasal 1 ayat 39 bahwa Anggaran Pendidikan dapat didefinisikan sebagai alokasi pendanaan pada fungsi pendidikan yang dianggarkan melalui kementerian negara ataupun lembaga, adapun alokasi dana pendidikan melalui transfer ke wilayah serta dana desa, serta alokasi pendanaan pendidikan melalui pengeluaran pembiayaan, termasuk diantaranya yaitu upah para pendidik, akan tetapi tidak termasuk dana pendidikan kedisnasan, untuk membiayai pelaksanaan pendidikan yang menjadi tugas pihak pemerintah¹⁸.

Kesejahteraan pendidik menjadi faktor penting dalam menentukan mutu pendidikan suatu negara. Kesejahteraan pendidik dapat diukur melalui beberapa faktor salah satunya yaitu nominal pendapatan yang diterima. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kualitas hidup serta motivasi untuk bekerja. Selain itu, pendidik juga perlu diberikan pengakuan dan penghargaan dari atasan. Kualitas seorang pendidik dalam melakukan kinerja dikhawatirkan

¹⁷Arif Arif, Sukuryadi Sukuryadi, and Fatimaturrahmi Fatimaturrahmi, "Pengaruh Ketersediaan Sumber Belajar Di Perpustakaan Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ips Terpadu Smp Negeri 1 Praya Barat," *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)* 1, no. 2 (2019): 111, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.58258/jisip.v1i2.184>.

¹⁸Syukri, *Manajemen Pembiayaan Pendidikan*, 7.

akan mengalami penurunan karena minim mendapatkan penghargaan seperti pengakuan, surat penghargaan, pemberian pembinaan dari atasan, serta rasa aman¹⁹.

Penghasilan merupakan faktor utama yang mendukung berhasil atau tidak suatu institusi. Penghasilan (*income*) meliputi baik pendapatan maupun keuntungan²⁰. Pendapatan guru saat ini telah menjadi isu perbincangan dalam beberapa dekade terakhir. Meskipun pihak pemerintah telah mengupayakan peningkatan kesejahteraan pendidik melalui berbagai program kebijakan, akan tetapi masih terdapat pendidik yang merasa bahwa pendapatan yang diperoleh belum cukup untuk memenuhi kehidupan yang layak, di mana hal ini dapat berpengaruh kepada kinerja dan motivasi pendidik dalam menjalankan tanggung jawab²¹. Pendidik berhak mendapatkan jaminan pendidikan terhadap keluarga pendidik. Telah diatur oleh Peraturan Pemerintah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 5 mengenai hak dan kewajiban warga negara, orang tua, masyarakat, dan pemerintah yang menyatakan bahwa:

1. Bagi warga negara bisa mendapatkan pendidikan yang berkualitas dan bermutu;
2. Setaip warga negara yang menyandang kelainan fisik, emosional, mental, intelektual, dan/atau sosial dapat memperoleh pendidikan secara khusus;
3. Masyarakat adat yang berada di wilayah terpencil berhak mendapatkan pendidikan layanan khusus;

¹⁹Dadang Wahyudin, "Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru," *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2020): 139, <https://core.ac.uk/download/pdf/483501002.pdf>.

²⁰Fandi Setiawan Halking, Ramsul Nababan, Zaka Hadikusuma Ramadhan, ed., *Prosiding Seminar Nasional Penguatan Kompetensi Guru Dalam Membangun Karakter Kewarganegaraan Di Era Global* (Medan: LARISPA INDONESIA, 2015), [https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/307/Prosiding Penghasilan Dalam Perspektif.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/307/Prosiding%20Penghasilan%20Dalam%20Perspektif.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

²¹Mohammad Achmar Arref et al., "Pengaruh Tingkat Pendapatan Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Man 2 Kota Sukabumi," *Indonesian Journal on Education and Learning* 1, no. 2 (2024): 23, <https://journal.myrepublikcorp.com/index.php/IJEN/article/view/67>.

4. Warga negara Indonesia yang berpotensi dalam kecerdasan serta bakat yang istimewa maka memiliki hak untuk mendapatkan pendidikan khusus;
5. Setiap warga negara berkesempatan mengembangkan serta menaikkan tingkat pendidikann sepanjang hayat²².

Adapun jika dilihat dari hak dan kewajiban pendidik dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 14 menyatakan bahwa:

1. Ketika melaksanakan tugasnya, seorang pendidik berhak mendapatkan:
 - a. Pendapatan sesuai level kebutuhan hidup minimum serta mendapatkan jaminan kesejahteraan sosial;
 - b. Penghargaan yang selaras dengan tanggung jawab, serta prestasi yang telah dicapai;
 - c. Perlindungan serta penghargaan dalam menjalankan tanggung jawab serta memiliki hak atas kekayaan intelektual;
 - d. Mendapatkan peluangng untuk mengembangkan potensi;
 - e. Menggunakan fasilitas serta infrastruktur pembelajaran sebagai bantuan untuk mencapai kesuksesan dan kelancaran dalam berprofesi;
 - f. Mendapatkan kebebasan dalam memberikan pandangan atau penilaian serta sebagai penentu kelulusan, *reward*, dan sanksi pada peserta didik menurut aturan dalam pendidikan, serta kode etik seorang pendidik, serta aturan yang terdapat dalam undang-undang;
 - g. Memperoleh perasaan tenang serta pasti aman dalam melakukan pekerjaannya;
 - h. Memperoleh kebebasan di lingkungan pekerjaan;
 - i. Berkesempatan ikut menentukan kebijakan dalam bidang pendidikan;

²²Kemendikbud, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional” (2003), https://jdih.kemdikbud.go.id/sjdih/siperpu/dokumen/salinan/UU_tahun2003_nomor020.pdf.

- j. Berpeluang untuk berkembang pada aspek akademik serta kemampuan profesional; dan / atau;
- k. Mendapatkan pelatihan serta mengembangkan profesi pada bidangnya²³.

Motivasi sebagai sesuatu yang dapat mempengaruhi diri untuk meraih tujuannya. Motivasi didapatkan dari individu maupun dari lingkungan sekitar²⁴. Motivasi yang memiliki arti menggerakkan, atau dapat diartikan sebagai suatu keinginan yang kuat dan timbul dalam pribadi manusia. Motivasi intrinsik merupakan sebuah naluri yang sejatinya telah ada di dalam diri individu. Maka seseorang yang memiliki motivasi, ia akan berusaha untuk meraih apa yang diinginkannya dengan kesungguhan dan membuktikannya dengan sikap atau perilaku²⁵. Herzberg berpendapat bahwa rasa puas dan ketidakpuasan letaknya tidak berada dalam satu kontinum yang sama serta dari itu tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Ia menambahkan, sebaliknya dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan sebagaimana selama ini diyakini. Menanggalkan karakteristik yang dianggap kurang memuaskan dari pekerjaan tidak serta merta menjadikan profesi tersebut memuaskan. Herzberg mengklasifikasikan situasi seperti kualitas pengawasan, upah kebijakan lembaga, lingkungan kerja, relasi dengan rekan di tempat kerja, serta rasa aman sebagai faktor *hygiene*. Ketika akan memberi motivasi kepada seseorang untuk bekerja, Herzberg merekomendasikan untuk fokus pada beberapa aspek yang bersangkutan dengan profesi tersebut maupun hasil yang bisa diperoleh secara langsung dari pekerjaan tersebut²⁶.

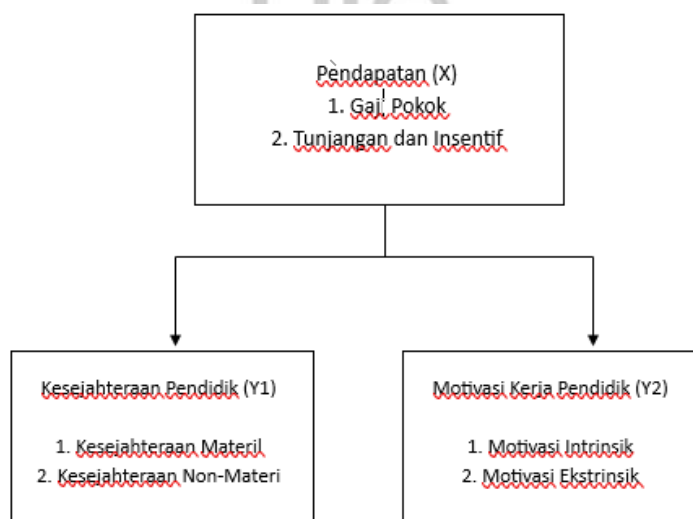
²³“Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen” (2005), <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>.

²⁴Ivyentine Datu Palittin, Wilhelmus Wolo, and Ratna Purwanty, “Hubungan Motivasi Belajar Dengan Hasil Belajar Siswa,” *Magistra: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan* 6, no. 2 (2019): 101–9, <https://doi.org/https://doi.org/10.35724/magistra.v6i2.1801>.

²⁵Alia Yashak et al., “Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg Dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam.: Herzberg Two-Factor Theory’s Motivation Factor and the Islamic Studies Teachers Motivation Level,” *Sains Insani* 5, no. 2 (2020): 66, <https://doi.org/https://doi.org/10.33102/sainsinsani.vol5no2.192>.

²⁶Tri Andjarwati, “Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Xy Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland,” *JMM17*:

Teori motivasi *higiene* yang dikembangkan Herzberg sering disebut dengan istilah teori dua faktor serta berfokus pada sumber motivasi yang berhubungan dengan prestasi kerja. Herzberg sendiri memberikan simpulan jika kepuasan dan ketidakpuasan kerja ialah akibat yang muncul dari kedua faktor, yaitu motivasi yang terdiri dari prestasi, *reward*, pekerjaan itu sendiri, rasa tanggung jawab, serta promosi, selain itu faktor kebersihan yang meliputi kebijakan lembaga, upah, pengawasan, kondisi kerja, relasi dengan teman kerja, rasa aman saat bertugas, serta kehidupan pribadi. Herzberg juga menggunakan istilah *higiene* dalam pengertian yang berkaitan dengan kesehatan dalam hal ini memiliki arti menghilangkan berbagai bahaya di tempat individu tersebut bekerja. Menurut Herzberg kepuasan kerja timbul dari faktor motivator intrinsik serta terdapat ketidakpuasan kerja yang muncul akibat tidak terdapat faktor ekstrinsik. Kondisi tersebut berdampak terhadap kepuasan karyawan yang dapat menurunkan motivasi pekerja²⁷. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, dibuat sebuah kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1.2 Skema Kerangka Berpikir Penelitian

Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen 2, no. 01 (2015): 47,
<https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>.

²⁷Misbakhul Munir, "MOTIVASI ORGANISASI: Penerapan Teori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg Dan McLelland," *AL-IFKAR: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman* 17, no. 01 (2022): 161–62,
<https://doi.org/https://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/ifkar/article/view/4997>.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang spesifik dan bersifat prediksi dari relasi maupun pengaruh antara dua variable bahkan lebih. Hipotesis dijadikan hasil jawaban sementara di dalam keterkaitan masalah yang menjadi objek penelitian. Maka dari itu hipotesis pada penelitian ini antara lain;

1. Ho : Tidak ada pengaruh antara pendapatan terhadap kesejahteraan pendidik di MI Bani Quraesin, MI Muhammadiyah 2, dan MI Manba'ul Huda Kota Bandung
 Ha : Terdapat pengaruh antara pendapatan terhadap kesejahteraan pendidik di MI Bani Quraesin, MI Muhammadiyah 2, dan MI Manba'ul Huda Kota Bandung
2. Ho : Tidak ada pengaruh antara pendapatan terhadap motivasi kinerja pendidik di MI Bani Quraesin, MI Muhammadiyah 2, dan MI Manba'ul Huda Kota Bandung
 Ha : Terdapat pengaruh antara pendapatan terhadap motivasi kinerja pendidik di MI Bani Quraesin, MI Muhammadiyah 2, dan MI Manba'ul Huda Kota Bandung
3. Ho : Tidak ada pengaruh antara pendapatan terhadap kesejahteraan dan motivasi kinerja pendidik di MI Bani Quraesin, MI Muhammadiyah 2, dan MI Manba'ul Huda Kota Bandung
 Ha : Terdapat pengaruh antara pendapatan terhadap kesejahteraan dan motivasi kinerja pendidik di MI Bani Quraesin, MI Muhammadiyah 2, dan MI Manba'ul Huda Kota Bandung

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian yang mengkaji tentang pengelolaan pembiayaan pendidikan, kesejahteraan pendidik dan motivasi pendidik. Penelitian tersebut diharapkan mampu memperdalam wawasan ketiga variable yang akan dikaji dalam penelitian ini.

1. Tisna Sukmana (2017)

Tisna Sukmana (2017)²⁸ dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pengelolaan Keuangan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kecamatan Puspahiang Kabupaten Tasikmalaya”. Penelitian yang dilakukan oleh Tisna Sukmana pada tahun 2017 ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk mengukur suatu kompensasi dapat mendorong kinerja para pendidik. Hasil studi tersebut menegaskan bahwa jika keuangan lembaga pendidikan atau sekolah dikelola dengan baik serta memperhatikan kesejahteraan pendidik maka akan semakin baik pula hasil kinerja.

2. Dewi Kartini dan Muhammad Kristiawan (2019)

Dewi Kartini dan Muhammad Kristiawan (2019)²⁹, dalam studi yang berjudul “Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru”. Studi yang dilatarbelakangi oleh hasil pengamatan dari peneliti pada tanggal 10 Oktober 2018 terhadap rekan pendidik yang berada di lingkungan kerja peneliti dan menghasilkan data yaitu adanya pendidik yang kurang termotivasi untuk melakukan aktivitas mengajar, serta mengabaikan administrasi pembelajaran, tidak berada di kelas ketika jam pembelajaran berlangsung, di mana hal tersebut menjadi tugas pendidik, serta tidak berinovasi dalam kegiatan pembelajaran. Tujuan penelitian tersebut untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tunjangan profesi serta motivasi kerja terhadap kinerja guru. Studi yang melibatkan 55 responden merupakan guru SMA di Kecamatan Muara Sugihan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara tunjangan profesi serta motivasi kerja terhadap kinerja pendidik di SMA Negeri se-Kecamatan Muara Sugihan.

²⁸Tisna Sukmana, “Pengaruh Pengelolaan Keuangan Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kecamatan Puspahiang Kabupaten Tasikmalaya,” *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana* 5, no. 1 (2017): 97, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25157/adpen.v5i1.149>.

²⁹Dewi Kartini and Muhammad Kristiawan, “Pengaruh Tunjangan Profesi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru,” *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no. 1 (2019): 25, <https://doi.org/https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>.

3. Alia Yashak, dkk. (2020)

Alia Yashak, dkk. (2020)³⁰ dalam penelitiannya yang berjudul “Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam”. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk memantau tahap motivasi para pendidik yang mengajar mata pelajaran pendidikan Islam serta sejauh mana kaitannya diantara faktor intrinsik serta faktor ekstrinsik. Tujuan daripada kajian tersebut yaitu untuk mengetahui dengan jelas faktor motivasi serta ekstrinsik yang dapat mempengaruhi motivasi guru pendidikan Islam di sekolah menengah. Penelitian ini melibatkan 173 responden dan hasil penelitian menunjukkan adanya kaitan antara tahapan motivasi pendidik yang mengajar mata pelajaran pendidikan Islam di jenjang sekolah menengah dengan faktor motivasi Herzberg. Pada penelitian ini juga memberikan dampak pada Kementerian Pendidikan Malaysia khususnya pada bagian pelatihan, sistem pengelolaan lembaga, kepemimpinan, khususnya kepada para guru untuk meningkatkan tahap motivasi.

4. Ernawati, dkk. (2021)

Ernawati, dkk. (2021)³¹, dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Manajemen Pembiayaan Pendidikan dan Fasilitas Pembelajaran terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Yayasan Pendidikan Cendana Pekanbaru”. Penelitian yang dilakukan oleh Ernawati pada tahun 2021 ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan dalam upaya pencapaian tujuan pembelajaran yang didukung dengan fasilitas yang lebih memadai. Tujuan dari kajian yang dilakukan Erna yaitu untuk mengetahui dampak manajemen pembiayaan pendidikan serta sarana pembelajaran terhadap kinerja pendidik. Penelitian ini melibatkan 59

³⁰Yashak et al., “Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg Dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam.: Herzberg Two-Factor Theory’s Motivation Factor and the Islamic Studies Teachers Motivation Level,” 65.

³¹Ernawati Ernawati, Zulfan Saam, and Zulkarnain Zulkarnain, “Pengaruh Manajemen Pembiayaan Pendidikan Dan Fasilitas Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru Di Lingkungan Yayasan Pendidikan Cendana Pekanbaru,” *Instructional Development Journal* 4, no. 1 (n.d.): 51, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24014/idx.v4i1.12920>.

responden di lingkungan Yayasan Pendidikan Cendana Pekanbaru. Hasil penelitian ini yaitu adanya pengaruh manajemen pembiayaan pendidikan serta fasilitas pembelajaran terhadap kinerja pendidik yang signifikan.

5. Eva S. (2023)

Eva S. (2023)³² dalam penelitiannya yang berjudul “Manajemen Pembiayaan Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hidayah Sukajaya Rajabasa Bandar Lampung”. Penelitian yang dilakukan oleh Eva pada tahun 2023 ini dilatarbelakangi oleh kualitas kerja para guru di Madrasah Tsanawiyah Al Hidayah Sukajaya Rajabasa Bandar Lampung. Tujuannya untuk menganalisis dan menemukan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Adapun hasil studi ini menunjukkan bahwa MTs Al-Hidayah Sukajaya Rajabasa Bandar Lampung ialah lembaga pendidikan berskala kecil namun telah lama berdiri dan tetap bertahan dengan melakukan pengelolaan anggaran melalui tahap perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kinerja pendidik dengan melakukan akumulasi dari seluruh cerminan kualitas pendanaan kesejahteraan pendidik.

6. Muh Ibnu Sholeh (2023)

Muh Ibnu Sholeh (2023)³³, dalam penelitian yang berjudul “Pengakuan dan *Reward* dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk Meningkatkan Motivasi Guru”. Studi ini dilatarbelakangi oleh permasalahan utama yaitu kurangnya level pengakuan terhadap prestasi pendidik dalam sistem manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui tahap evaluasi program pengakuan dan penghargaan, langkah untuk mengembangkan efektivitas kegiatan penghargaan yang variatif serta memberikan motivasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa kegiatan penghargaan yang efektif akan meningkatkan kondisi kerja yang positif, mendukung pengembangan profesional pendidik,

³²Suradi Eva S, “Manajemen Pembiayaan Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hidayah Sukajaya Rajabasa Bandar Lampung” (Uin Raden Intan Lampung, 2023).

³³Muh Ibnu Sholeh, “Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen Sdm Untuk Meningkatkan Motivasi Guru,” *COMPETITIVE: Journal of Education* 2, no. 4 (2023): 213, <https://doi.org/https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41>.

serta mneumbuhkan motivasi serta memberikan kontribusi yang maksimal untuk membentuk generasi yang berkualitas.

Tabel 1 3 Kajian Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Kebaruan Penelitian
1.	Pengaruh Pengelolaan Keuangan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kecamatan Puspahiang Kabupaten Tasikmalaya	Kesejahteraan Pendidik sebagai variabel dependen	Pengelolaan keuangan, kinerja guru	Menggunakan teori Herzberg dalam konteks madrasah ibtidaiyah
2.	Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	Motivasi kerja sebagai variabel independen	Tunjangan profesi, kinerja guru	Fokus pada pengaruh pendapatan terhadap kesejahteraan dan motivasi kerja pendidik
3.	Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam	Motivasi kerja	Faktor motivasi (kerja itu sendiri, peluang mengembangkan diri) dan tahap motivasi pendidik	Lingkungan kelembagaan yang berbeda, memberi <i>insight</i> baru yang lebih spesifik pada konteks madrasah
4.	Pengaruh Manajemen Pembiayaan Pendidikan dan Fasilitas Pembelajaran terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Yayasan Pendidikan Cendana Pekanbaru	Pembiayaan pendidikan (pendapatan/gaji)	Fasilitas Pembelajaran	Fokus pada penggunaan pendapatan individu pendidik bukan pembiayaan lembaga, pendekatan psikologis-organisasional (Herzberg) bukan manajerial-struktural
5.	Manajemen Pembiayaan Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hidayah Sukajaya Rajabasa Bandar Lampung	Menempatkan faktor ekonomi sebagai unsur penting dalam peningkatan kerja pendidik	Fokus pada pengelolaan pembiayaan di tingkat lembaga (perencanaan, pelaksanaan, pengawasan)	Mengkaji pendapatan pendidik sebagai faktor langsung yang memengaruhi kesejahteraan dan motivasi kerja secara individual
6.	Pengakuan dan <i>Reward</i> dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk	Motivasi kerja pendidik	Pengakuan (<i>recognition</i>), <i>reward</i>	Mengintegrasikan pendapatan – kesejahteraan – motivasi kerja

No.	Judul Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Kebaruan Penelitian
	Meningkatkan Motivasi Guru			dengan pendekatan kuantitatif dan teori Maslow dan Herzberg

Sumber: Dibuat oleh peneliti (2025)

Berdasarkan kajian terhadap keenam penelitian terdahulu terdapat persamaan yaitu penggunaan variabel kesejahteraan dan motivasi kerja serta faktor ekonomi dan psikologis mempunyai peran penting dalam memengaruhi kualitas kerja pendidik. Berbagai penelitian tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa gaji atau pengelolaan keuangan, tunjangan, kesejahteraan, motivasi kerja, serta sistem penghargaan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kerja serta dorongan kerja pendidik. Pendekatan yang digunakan umumnya menempatkan aspek finansial sebagai instrumen pendukung kinerja serta aspek finansial atau ekonomi tersebut menjadikan prasyarat penting dalam menciptakan kondisi kerja pendidik yang kondusif. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan teori motivasi seperti teori kebutuhan menurut Maslow serta teori dua faktor menurut Herzberg.

Akan tetapi, perbedaan dengan penelitian terdahulu yang sebagian besar meneliti satu variabel dependen atau memfokuskan dampak pendapatan terhadap kinerja. Penempatan pendapatan sebagai variabel independen utama yang dianalisis secara langsung terletak di level individu sebagai pendidik, bukan pada aspek pengelolaan pembiayaan lembaga. Konteks penelitian ini juga secara spesifik dilakukan di madrasah ibtidaiyah yang berafiliasi dengan Nahdlatul Ulama, Muhammadiyah, dan Persatuan Islam yang memiliki karakteristik kelembagaan dan sosial yang berbeda dengan sekolah umum atau jenjang pendidikan yang lain.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendapatan sebagai investasi *human capital* dengan pendekatan psikologis-motivasional tentunya dalam konteks pendidikan Islam. Penelitian ini tidak hanya menganalisis pendapatan sebagai faktor ekonomi, akan tetapi juga

mengaitkan secara empiris dengan kesejahteraan dan motivasi kerja berdasarkan teori Maslow dan Herzberg serta menawarkan model analisis yang komprehensif dengan menguji pengaruh pendapatan terhadap kesejahteraan dan motivasi kerja pendidik secara simultan melalui pendekatan kuantitatif. Maka, penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi dalam pengembangan kebijakan kesejahteraan pendidik di Madrasah Ibtidaiyah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas para pendidik secara berkelanjutan.

H. Definisi Operasional

1. Pendapatan

Pendapatan merupakan seluruh bentuk imbalan finansial yang diterima pendidik sebagai tunjangan atas pelaksanaan tanggung jawab profesionalnya dalam satuan pendidikan. Pendapatan diposisikan sebagai bentuk investasi *human capital*, di mana pemberian pendapatan mencerminkan penghargaan terhadap kompetensi, pengalaman, dan kontribusi kerja pendidik dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Sukoco dan Prameswari menyatakan bahwa *human capital* ialah salah satu komponen penting dari *intangible asset* yang dimiliki oleh lembaga. Manusia merupakan asset serta modal utama yang memegang peranan penting dalam mengendalikan suatu bisnis atau perekonomian. Prinsip dasar yang menempatkan manusia sebagai modal utama dalam memperoleh produktivitas, kinerja, dan daya saing suatu lembaga adalah meningkatkan mutu sumberdaya manusia.³⁴ Pendapatan pendidik diukur melalui beberapa dimensi, yaitu: gaji, tunjangan yang bersifat tetap atau tidak tetap, dan insentif tambahan. Pendapatan pendidik mencerminkan tingkat kecukupan penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidup dasar, memberikan rasa aman ekonomi, serta menjadi faktor penting

³⁴Hidayati, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, ed. Dini Wahyu Mulyasari, 1st ed. (Sukoharjo: Penerbit Pradina Pustaka, 2022), 28, https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=5M6dEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA28&dq=teori+human+capital+menurut+para+ahli&ots=xKZWpifTpz&sig=RjnkmnE4fYz5DeOSNY7qZ2AvkM&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.

dalam menunjang kesejahteraan dan motivasi kerja pendidik di Madrasah Ibtidaiyah.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan pendidik merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhan hidup pendidik baik secara material maupun psikologis yang memungkinkan pendidik menjalankan peran profesionalnya secara optimal. Kesejahteraan tidak hanya dimaknai sebagai kecukupan ekonomi, menurut teori Maslow yaitu 'hierarki kebutuhan' dilambangkan dengan sebuah piramida yang mengilustrasikan tetapi juga sebagai rasa aman, kenyamanan, dan kepuasan hidup yang dirasakan pendidik dalam lingkungan kerja dan kehidupan sehari-hari. Model hierarki kebutuhan Maslow mewakili skala kebutuhan dasar manusia serta memiliki dampak yang besar tidak hanya pada psikologi, akan tetapi pada bidang lain seperti pendidikan, manajemen, dan kebijakan sosial.³⁵ Penelitian ini, kesejahteraan pendidik diukur berdasarkan teori kebutuhan Maslow meliputi dimensi fisiologis, sosial, rasa aman, penghargaan, serta aktualisasi diri. Kesejahteraan pendidik mencerminkan sejauh mana pendapatan yang diterima mampu mendukung pemenuhan kebutuhan dasar hingga kebutuhan tingkat tinggi, sehingga menciptakan stabilitas hidup dan keseimbangan psikologis dalam menjalankan tugas pendidikan.

3. Motivasi Kerja Pendidik

Motivasi kerja pendidik merupakan desakan dari dalam serta luar yang memengaruhi intensitas, arah, serta ketekunan pendidik untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam menentukan kesungguhan, komitmen, dan kualitas kinerja pendidik dalam proses pembelajaran. Penelitian ini, motivasi kerja pendidik diukur berdasarkan teori dua faktor Herzberg, yang membandingkan antara faktor higienis serta motivator. Motivasi kerja pendidik mencerminkan sejauh mana pendapatan berfungsi sebagai faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan sekaligus mendukung munculnya motivasi intrinsik dalam

³⁵Stefano Calicchio, *Abraham Maslow, Dari Hierarki Kebutuhan Hingga Pemenuhan Diri*, 2023, 9.

menjalankan profesi pendidik. Herzberg memiliki pendapat bahwa salah satu faktor yang harus muncul agar pekerja bersedia menjalankan tanggung jawabnya, ketidakhadirannya akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Manusia mempunyai dua sifat naluriah, yaitu sebagai makhluk hidup dan naluriahnya sebagai seorang manusia. Rasa lapar merupakan rasa yang timbul dari sifat naluriahnya sebagai seorang makhluk hidup dengan demikian untuk bekerja mendapatkan imbalan ialah pemenuhan sebagai makhluk hidup tersebut³⁶



³⁶Joko Pramono, "Pengaruh Faktor Higinie Dan Pemuas Pada Motivasi Dan Kinerja: Uji Terhadap Teori Herzberg," *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2007): 4, <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/652/536>.



uin
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG