



Strategi Peningkatan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di SD Islam As Sakinah Pamulang

Arief Hidayatullah¹, Farizal MS², Susanto³

¹Universitas PTIQ (Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an) Jakarta, Indonesia

E-mail: ariefhidayatullah360@gmail.com

²Universitas PTIQ (Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an) Jakarta, Indonesia

E-mail: farisa@gmail.com

³Universitas PTIQ (Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an) Jakarta, Indonesia

E-mail: susanto.kaisar@gmail.com

Received; 06 July 2023, Accepted; 18 July 2023, Published; 01 August 2023

Abstrak

Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adakalanya faktor tersebut bisa berasal dari diri sendiri berupa masih rendahnya motivasi kerja, pengetahuan, dan wawasan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis Strategi Peningkatan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Di SD Islam As Sakinah Pamulang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskripsi. Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, dokumentasi, dan observasi. Analisa data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini bahwa strategi tersebut berdampak kepuasan kerja pada pendidik di SD Islam As Sakinah Pamulang yaitu memotivasi bagaimana pendidik mengajar, bagaimana menguasai materi, metode, dan kerja sama yang baik sesama pendidik hal itu yang benar benar menunjang bagi guru untuk mencapai kapuasan kinerjanya. Adapun dari eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SD Islam As Sakinah Pamulang yaitu kerjasama yang baik, saling mengisi satu sama lain dan hubungan sosial yang baik antara kepala sekolah, pendidik dan wali murid.

Kata kunci: Strategi, Kinerja guru, Kepuasan kerja guru



Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil (Djunaid, 2023). Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya

manusia menjadi semakin penting. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam setiap organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, dan kreativitas (Fadley, 2023). Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Faktor penting dari sumber daya manusia ini bersifat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, pengangan dan perlakuan khusus di samping faktor lain.

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, sumber daya manusia yang mengabdikan diri dan diangkat untuk melaksanakan kegiatan administrasi, pengelolaan (Aswat, et al., 2022), pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan disebut dengan tenaga kependidikan seperti kepala sekolah, pengawas dan bagian administrasi. Sementara sumber daya manusia yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan disebut dengan pendidik seperti: guru, dosen, instruktur, dan lainnya. Pendidik dan tenaga kependidikan sama-sama memiliki peran penting dalam menjalankan roda pendidikan. Sesuai dengan prinsip organisasi yang mensyaratkan organisasi bisa berjalan jika terdapat komponen-komponen yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Tentu dengan fungsi dan tugas masing-masing.

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dan strategis bagi kehidupan manusia (Nurhaena, 2022). Secara signifikan, pendidikan dibutuhkan dalam membekali manusia untuk menyongsong masa depan yang penuh dengan tantangan dan perubahan. Sekolah sebagai salah satu sarana pendidikan formal, bukan hanya sekedar tempat bertemunya guru dan siswa dalam mentransfer ilmu pengetahuan (Asnan, et al., 2023), melainkan juga suatu sarana yang dapat digunakan untuk menghasilkan generasi masa depan bangsa yang berkualitas, mampu menjawab tuntutan masa depan, memberikan kontribusi terhadap pembangunan (Susanto, 2021).

Dengan demikian, guru memegang peranan penting, baik dalam mengelola kegiatan belajar mengajar (Aswat, et al., 2022; Rezeki, et al., 2022), maupun dalam mengelola administrasi yang dapat menunjang keberhasilan tujuan sekolah. Meskipun demikian, aktivitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya masih turut dipengaruhi oleh adanya pemenuhan kebutuhan faktor-faktor motivasi. Pada segi pelaksanaan, pendidik atau guru memiliki peran yang sangat krusial dibanding tenaga kependidikan lainnya. Guru bisa dikatakan ujung tombak pendidikan karena sebagai sosok yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar di dalam kelas. Proses mengajar di kelas tidak hanya merupakan proses mentransfer ilmu pengetahuan dan ketrampilan kepada siswa, lebih dari itu adalah proses pembentukan karakter dan pengembangan potensi peserta didik sebagaimana yang tercantum dalam tujuan pendidikan di atas.

Banyak hal yang perlu diperhatikan di dalam usaha meningkatkan mutu pendidik. Sebagai seorang pekerja, guru juga butuh kepuasan akan terpenuhinya

kebutuhan yang dapat memotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya (Hendrawijaya, et al., 2020). Faktor lain yang diduga mendorong tercapainya kepuasan kerja guru yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif akan lebih memberi kenyamanan guru dan pelaksanaan pembelajaran menjadi fokus lebih bermutu.

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran.

Kualitas pendidikan tergantung pada kinerja guru. Apabila kinerja guru semakin membaik maka kualitas pendidikan juga meningkat. Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam mendisain pengajaran atau menyusun perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran, hubungan antar pribadi, dan dalam mengevaluasi hasil belajar. Sedangkan kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari segi proses dan segi hasil. Dari segi proses guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Disamping itu dapat dilihat juga dari gairah dan semangat mengajarnya serta adanya percaya diri. Dari segi hasil, guru dikatakan berhasil apabila pembelajaran yang diberikannya mampu mengubah perilaku sebagian besar peserta didik ke arah penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik.

Dewasa ini banyak guru, dengan berbagai alasan dan latar belakangnya menjadi sangat sibuk sehingga tidak jarang yang mengingkar terhadap tujuan pendidikan yang menjadi kewajiban dan tugas pokok mereka. Seringkali kesejahteraan yang kurang atau gaji yang rendah menjadi alasan bagi sebagian guru untuk menyepelekan tugas utama yaitu mengajar sekaligus mendidik siswa. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran institusional dan eksperiensial, sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek "guru" dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan yang profesional (Sarnoto, 2012).

Kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja guru merupakan penentu penting kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh unsur-unsur seperti kemampuan manajerial kepala sekolah dan kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru disini lain memiliki dampak yang menguntungkan terhadap peningkatan kinerja guru disekolah. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru harus selalu dibarengi dengan cara meningkatkan kinerja guru. Pengaruh yang buruk disini menunjukkan bahwa masih terdapat masalah dengan kepuasan kerja guru, terutama dalam hal karakteristik pekerjaan dan prospek kemajuan (Helsa, Yayat Ruhiat, 2022).

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adakalanya faktor tersebut bisa berasal dari diri sendiri berupa masih rendahnya motivasi kerja, pengetahuan, dan wawasan. Dapat pula berasal dari diri berupa rekan kerja,

pimpinan, dan lingkungan di sekitar tempat kerja. Biasanya guru dapat terpengaruh oleh semangat kerja rekan kerjanya, lingkungan kerja yang nyaman juga akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja guru, lingkungan kerja yang kotor dan tidak menarik juga akan berpengaruh terhadap semangat kerja. Kemimpinan kepala sekolah juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, karena kepala sekolah merupakan orang yang mengatur, mempengaruhi, dan memberikan motivasi terhadap kinerja guru. Oleh karenanya kinerja guru yang baik tidak terlepas dari peran strategis kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah, kepala sekolah harus dapat menuntun guru, memberikan motivasi, Strategi Peningkatan Kinerja Guru lebih dekat, menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan (Muhtar, 2015).

Rendahnya kualitas intelektual yang dimiliki guru diasumsikan oleh banyak orang dikarenakan minimnya penghasilan yang diterima oleh guru setiap bulannya dibandingkan dengan negara-negara lain. Sehingga untuk bisa menambah pengetahuan dan informasi lewat berbagai media kurang mampu dilakukan karena untuk mencukupi kebutuhan, guru tidak cukup dengan penghasilan yang minim. Berdasarkan dari hal tersebut bahwa setiap guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Namun untuk memperoleh penghasilan yang lebih itu tidaklah mudah, karena hal tersebut hanya diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini menyatakan bahwa 1) Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, 2) Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru yaitu: a) Menegakkan kedisiplinan guru, b) Meningkatkan standar perilaku guru, c) Melaksanakan semua peraturan. 3) Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru yaitu menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman, 4) Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen guru adalah: mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor ke madrasah dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai dengan bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester (Mukhtar, 2015). Bahwa pengukuran lingkungan sekolah menjelaskan banyak hubungan nyata antara kepuasan guru dan karakteristik demografis siswa. Kondisi di mana guru bekerja sangat berarti bagi mereka dan, pada akhirnya, bagi siswa mereka. Guru lebih puas dan berencana untuk tinggal lebih lama di sekolah yang memiliki konteks kerja yang positif, terlepas dari karakteristik demografi siswa sekolah tersebut (Johnson, et al., 2012).

Kepuasan kerja dimaksud menjadi penting untuk dibahas dibicarakan disini dalam dunia pendidikan karena kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja guru, produktivitas lembaga dan hasil belajar peserta didik. Fenomena di atas antara lain dapat dilihat di beberapa lembaga pendidikan baik di tingkat dasar maupun di tingkat menengah. Buruknya kinerja sebagian guru di lembaga

tersebut diduga akibat dari rendahnya kepuasan kerja dari guru-guru tersebut. Sedangkan rendahnya kepuasan kerja itu sendiri merupakan akibat dari kurangnya penghargaan terhadap guru dari pihak lembaga pendidikan tersebut (Mulyasa, 2013). Indikasi ini mencerminkan pada kurangnya kepedulian guru terhadap tugasnya, sering mengeluh dan selalu menganggap rumit setiap pekerjaan yang diberikan masih kurang puas terhadap kesejahteraan yang diberikan oleh lembaga pendidikan SD Islam As Sakinah, tidak ada keinginan untuk bermotivasi dan berprestasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja guru akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja guru yang berimplikasi kepada rendahnya hasil belajar siswa. Prestasi belajar merupakan hasil pengukuran terhadap peserta didik setelah mengikuti proses pembelajaran dalam periode tertentu yang dapat diukur menggunakan instrumen yang relevan. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi belajar, ada yang dari dalam diri (internal) dan ada yang dari luar diri (eksternal).

Kaitannya dengan uraian di atas, fenomena kinerja guru dalam kegiatan proses pembelajaran di SD Islam As Sakinah Pamulang belum optimal. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang strategi peningkatan kinerja guru dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SD Islam As Sakinah Pamulang.

Mengacu pada rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi strategi peningkatan kinerja guru dalam meningkatkan kepuasan kinerja guru dan prestasi siswa, Menganalisis sejauh mana kepuasan kinerja guru dan mengidentifikasi apa hasil yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SD Islam As Sakinah Pamulang.

METODE

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan yang dapat digunakan dalam mendeskripsikan suatu gejala atau fenomena yang terjadi di lapangan.

Dalam suatu penelitian, populasi yang dipilih mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang diteliti. Populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, adalah sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi. Bila pengambilan sampel benar-benar representatif (mewakili) populasi, maka kesimpulan dari sampel berlaku untuk populasinya. Dalam penelitian sosial, dikenal hukum probability (hukum kemungkinan) yaitu suatu nisbah/rasio banyaknya kemunculan suatu peristiwa berbanding jumlah keseluruhan percobaan.

Data kualitatif merujuk pada data berupa kata-kata yang berhubungan dengan karakteristik dalam bentuk sifat (bukan angka). Jenis data ini tidak dapat diukur

besar-kecilnya dan biasanya diperoleh melalui kegiatan seperti wawancara, pengamatan, diskusi, analisis isi dan lain sebagainya. Jenis data ini umumnya disampaikan melalui penjabaran kata secara deskriptif. Untuk itu data kualitatif seringkali disebut juga dengan data naratif. Data kualitatif memiliki kelebihan yaitu mampu menggambarkan objek penelitian secara lebih detail. Meski begitu penggambaran detail pada objek penelitian dapat menimbulkan sifat relatif yang sangat dapat dipengaruhi oleh subjektivitas peneliti.

Seorang peneliti dituntut mengamati tindakan kepala sekolah dan guru SD Islam As Sakinah secara alami. Dengan demikian penelitian dapat dilakukan dengan melibatkan ke dalam kegiatan yang diamati dan atau dengan bertindak sebagai pengamat yang berada di luar kegiatan atau kelompok yang diobservasi.

Untuk memaksimalkan hasil wawancara peneliti menggunakan alat perekam dalam pengambilan data berupa suara, tujuannya untuk mengantisipasi keterbatasan peneliti dalam mengingat informasi pada saat wawancara berlangsung. Pelaksanaan wawancara dilaksanakan di luar jam mengajar dengan maksud agar tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar di kelas dan kepala sekolah dan gurupun tidak merasa keberatan dalam mengikuti wawancara.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin menelaah secara mendalam tentang strategi peningkatan kinerja guru dalam meningkatkan kepuasan kinerja guru dan prestasi siswa.

Dalam hal ini kehadiran peneliti bukan ditujukan untuk mempengaruhi subyek penelitian, tetapi untuk mendapatkan data-data yang akurat dan sewajarnya. Untuk mendapatkan data-data yang akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti akan hadir di lokasi Melakukan observasi yang sedalam-dalamnya tentang obyek peneliti. selama kurang lebih 3-4 minggu.

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data, data yang dikumpulkan harus sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, sumber data terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

Proses analisis data penelitian ini dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Miles, Huberman dan Saldana, yaitu analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model interaktif yang dikemukakan oleh Miles & Huberman, yaitu di mulai dari tahapan pengumpulan data dilanjutkan dengan reduksi data, display data dan tahapan terakhir yaitu penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Peningkatan Kinerja Guru di SD Islam As Sakinah Pamulang

Semua pencapaian kinerja pendidik di SD As Sakinah pamulang tidak terlepas dari gerakan kepala madrasah dan *stakeholder* yang lain untuk selalu memperbaiki dan *update* terhadap tantangan yang diakibatkan oleh

perubahan. Jadi tergantung bagaimana *stakeholder* madrasah memakai strategi itu, memaknai peluang ataupun ancaman.

Adapun gambaran umum mengenai kinerja pendidik pada SD As Sakinah Pamulang yang disampaikan oleh Adam Malik, beliau mengatakan bahwa:

"Secara umum masih baikya, meskipun kita masih dalam proses yang saya kira bisa dikatakan ada beberapa guru yang masih belajar, tapi secara pelaksanaan ketika mereka mengajar menyiapkan materi dan lain sebagainya menurut saya cukup baik dan bagus itu butuh proses karena memang ada beberapa guru guru kita yang masih belum secara pendidikan masih belum S1 tapi saya kira cukup baik dalam proses pembelajaran dan cukup komitmen dalam artian mereka sangat jarang sekali absen seperti pembelajaran tetap berlangsung meskipun ada guru izin tidak bisa mengajar pasti ada yang lain menggantikan sesuai dengan jamnya tidak diundur atau dimajukan (Hasil wawancara)."

Dari paparan di atas bahwa baik secara umum mengenai kinerja guru meskipun beberapa guru masih belum secara pendidikan belum S1 dan masih belajar juga namun secara pelaksanaan ketika mengajar, menyiapkan materi dan lain sebagainya cukup baik dan komitmen seperti jarang sekali absen meskipun ada guru izin tidak mengajar pasti ada yang menggantikan.

Pendistribusian penempatan tenaga pendidik dilakukan sebagai wujud pemberian keseimbangan dan menghindari terjadi kesenjangan dalam melaksanakan pendidikan. Pendistribusian penempatan tenaga pendidik memberikan kesempatan yang sama bagi setiap warga negara Indonesia untuk mendapatkan pendidikan yang bermutu.

Sebagaimana penempatan kerja kepada pendidik di sekolah SD Islam As Sakinah yang disampaikan kepala sekolah sebagai berikut:

"Saya kira kita sudah berusaha di situ berusaha untuk menempatkan guru sesuai dengan kemampuannya dan juga sesuai dengan latar pendidikan yang sudah dia kenyal, jadi saya kira selama beberapa tahun terakhir saya sebagai kepala sekolah sudah menempatkan sesuai dengan kemampuan guru tersebut, walaupun ada yang masih belum, katakanlah belum begitu mampu biasanya kita berikan dorongan motivasi serta dibantu baik dari segi pemahaman materi ataupun dari cara bagaimana menyampaikan ilmu atau mentranfer ilmu ke peserta didik kemudian bagaimana juga cara mendidik agar dia bisa lebih percaya diri, sebenarnya bukan lebih kepada kemampuan tapi lebih kepada motivasi serta rasa percaya diri (Hasil wawancara)."

Dari paparan di atas bisa disimpulkan bahwa penempatan kerja guru di SD Islam As Sakinah bahwa kepala sekolah sudah berusaha untuk menempatkan pendidik sesuai dengan kemampuan dan latar pendidikannya walaupun ada yang masih belum menguasai pembelajaran, materi dan lain sebagainya akan diberikan dorongan motivasi serta dibantu dari segi pemahamannya lebih ke motivasi dan memberikan rasa percaya diri.

Strategi Peningkatan Kinerja Pendidik di SD Islam As Sakinah Pamulang

Rendahnya kinerja guru tentu akan membuat kepala sekolah gundah. Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Sekolah yang seperti itu, tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing di

kancah global seperti sekarang ini. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus.

pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru guru di SD Islam As Sakinah sebagai berikut:

"Dari segi pelatihan kita masih belum terpola paling kalau ada kegiatan di luar semacam pelatihan atau seminar kita ikut, tapi untuk mengadakan sendiri masih belum (Hasil wawancara).

Berdasarkan ungkapan diatas dapat disimpulkan bahwa pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan sekolah SD Islam As Sakinah memberikan binaan langsung secara lisan dan setiap bulan mengadakan monitoring evaluasi sekaligus dan memberi masukan, jadi ada yang secara umum dan khusus dimana secara umum melalui rapat perbulan dan secara khusus person to person memberikan pembinaan ketika mengajar. Mengenai pelatihan terhadap guru itu sendiri masih belum terpola dan belum mengadakan sendiri, mungkin jika ada semacam pelatihan dari luar sebagian guru diikuti. Kalau dari motivasi terhadap guru memberikan pemahaman sebagaimana guru itu punya peranan penting bagi masa depan peserta didik.

Meningkatkan Kedisiplinan dan Monitoring

Adanya kedisiplinan dalam proses belajar mengajar dapat dijadikan sebagai upaya untuk menanamkan kerjasama, baik antara siswa, siswa dengan guru, maupun siswa dengan lingkungannya.

Hal ini sebagaimana yang dilakukan oleh kepala sekolah SD Islam As Sakinah mengenai langkah meningkatkan kedisiplinan pendidik beliau mengungkapkan sebagai berikut:

"Yang paling awal dan paling penting itu saya kira menetapkan aturan terlebih dahulu terutama kedisiplinan waktu, kedisiplinan tupoksinya itu yang paling penting, jadi kita aturan terlebih dahulu sudah jelas dan disepakati dan kemudian kita menjalankan aturan tersebut untuk kemudian guru guru lebih disiplin dalam kerjanya baru setelah itu kita menjadi uswah, jadi saya sebagai kepala sekolah memberikan contoh kongkrit untuk tidak terlambat ke sekolah tidak pulang duluan dan lain sebagainya dan untuk berkerja kita sesuai dengan tupoksi kita, bagi saya kepala sekolah harus melakukan hal tersebut sehingga guru guru pun tidak hanya membaca aturan tapi melihat aturan itu dilakukan langsung oleh kepala sekolahnya (hasil wawancara).

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah melakukan atau menerapkan peningkatan kedisiplinan kepada pendididkan terlebih dahulu menetapkan aturan yang disepakati dan menjalankan aturan tersebut untuk lebih disiplin lagi dan kepala sekolah memberikan uswah kepada guru sehingga guru tidak hanya membaca aturan namun melihat aturan ini dilakukan oleh kepala sekolah.

Dukungan Kepada Pendidik

Dukungan penuh dari pimpinan sangat pengaruh dalam kinerja setiap pendidik sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah mengenai dukungan yang

sudah diberikan kepada pendidik untuk meningkatkan kinerja guru sebagai berikut :

“Dukungan yang saya berikan itu secara umum sama ya, memberikan motivasi, memberikan pembinaan, pengawasan, mendampingi sampai bisa kerja maksimal tapi motivasi secara khusus lebih kepada menyesuaikan antara jam kerja dia dengan hak yang harus diterima itu penting karena kita harus bisa melihat mana guru yang betul betul kewajiban yang dilakukan itu sesuai gak dengan dia dapat saya kira juga itu sebagai dukungan jadi dukungan itu bisa secara moril dukungan secara verbal tapi secara materil juga, jadi guru itu penting sekali untuk didukung dari bertinjauan beberapa aspek bukan hanya motivasi secara verbal dan lain sebagainya tapi secara kongkritnya kita tidak berikan, jadi dukungan secara materi pun kita berikan keada guru meskipun tidak banyak tapi setidaknya itu memberikan rasa bahwa mereka itu dihargai (hasil wawancara).

Dapat disimpulkan mengenai paparan diatas bahwa dukungan yang diberikan adalah memberikan motivasi, pembinaan, pengawasan, mendampingi sampai bisa kerja maksimal dan dukungan secara verbal maupun materi kita berikan meskipun tidak banyak sehingga guru merasa dihargai.

Kepuasan Kinerja Guru di SD Islam As Sakinah Pamulang

Sebagai pendidik juga membutuhkan motivasi yang non verbal seperti diberikan apresiasi berupa riward, penghargaan, fisiologis yang sesuai kebutuhan pendidik dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah sebagai berikut:

“Kalau disini apresiasi masih secara verbal ya, pujian bentuk ungkapan lebih sering kepada pujian bahwa ketika ada rapat sekolah rapat guru kita biasanya menyampaikan kerja kita sudah bagus perlu dipertahankan gitu kan dama ada temen guru masih belum bagus dalam berkerja kita bentuk apresiasinya kita menyampaikan tetap semangat terus belajar intinya secara verbal kita sampaikan sebagai apresiasinya mungkin untuk yang lain lain masih belum begitu terlihat paling kalau sedang ujian dan lain sebagainya kita kasih semacam insentif walaupun kecil tapi saya kira itu juga bisa memberikan motivasi buat guru guru (Hasil wawancara)

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa apresiasi yang diberikan masih verbal dengan bentuk ungkapan pujian pada waktu ketika rapat dan untuk yang lain seperti ada ujian sekolah ada insentif walaupun sedikit melalui Pemenuhan Fisiologis, Pemenuhan Penghargaan, dan hubungan Sosial.

PEMBAHASAN

1. Strategi Peningkatan Kinerja Guru Di SD Islam As Sakinah Pamulang

Setiap professional ingin menunjukkan bahwa kinerjanya dapat dipertanggungjawabkan. Guru sebagai seorang professional mempertaruhkan profesi pada kualitas kerjanya. Kinerja yang berkualitas menggambarkan kualitas profesionalnya, dan sebaliknya kinerja yang dibawah standar kerja menggambarkan ketidakberhasilannya menghormati profesinya sendiri. Semua pihak menyadari bahwa kinerja guru berbanding lurus dengan peningkatan mutu pendidikan. Sayangnya, tidak sedikit para guru bekerja di bawah standar kerja yang telah ditetapkan, bukan karena tidak mampu tetapi karena belum

terbangun budaya kerja yang baik. Kondisi seperti itu disebabkan oleh rendahnya gairah kerja yang berdampak pada penurunan kinerja.

Apabila diamati gairah kerja berbentuk seperti grafik sinus yang suatu saat akan menemui titik jenuh jika tidak ada upaya preventif dan kuratif baik dari dirinya sendiri maupun bimbingan dari atasannya. Oleh karena itu, penanganan yang paling tepat ialah melalui peningkatan motivasi kinerja. Motivasi kinerja memiliki empat tahap, yaitu : (1) penetapan standar kinerja; (2) audit kinerja; (3) pemberian umpan balik secara langsung; dan (4) motivasi kinerja.

Tugas utama guru sebagai pengajar atau pendidik adalah membantu perkembangan intelektual, afektif dan psikomotor, menyampaikan pengetahuan, pemecahan masalah, latihan-latihan afektif dan keterampilan. Kinerja berasal dari kata *Performance* yang memberikan tiga arti yaitu: prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah terlebih dahulu ditentukan (Supardi, 2013).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

Gambaran umum tentang kinerja pendidik pada sekolah SD Islam As Sakinah meskipun beberapa guru masih belum secara pendidikan belum S1 dan masih belajar juga namun secara pelaksanaan ketika mengajar, menyiapkan materi dan lain sebagainya cukup baik dan komitmen seperti jarang sekali absen meskipun ada guru izin tidak mengajar pasti ada yang menggantikan.

Pelaksanaan proses pembelajaran adalah segala upaya bersama antara guru dan siswa untuk berbagi dan mengolah informasi, dengan harapan pengetahuan yang diberikan bermanfaat dalam diri siswa dan menjadi landasan belajar yang berkelanjutan, serta diharapkan adanya perubahan-perubahan yang lebih baik untuk mencapai suatu peningkatan yang positif yang ditandai dengan perubahan tingkah laku individu demi terciptanya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Sebuah proses pembelajaran yang baik akan membentuk kemampuan intelektual, berfikir kritis dan munculnya kreatifitas serta perubahan perilaku atau pribadi seseorang berdasarkan praktik atau pengalaman tertentu.

Pendistribusian penempatan tenaga pendidik dilakukan sebagai wujud pemberian keseimbangan dan menghindari terjadi kesenjangan dalam melaksanakan pendidikan. Pendistribusian penempatan tenaga pendidik memberikan kesempatan yang sama bagi setiap warga negara Indonesia untuk mendapatkan pendidikan yang bermutu.

Penempatan kerja guru di SD Islam As Sakinah bahwa kepala sekolah sudah berusaha untuk menempatkan pendidik sesuai dengan kemampuan dan latar pendidikannya kalaupun ada yang masih belum menguasai pembelajaran,

materi dan lain sebagainya akan diberikan dorongan motivasi serta dibantu dari segi pemahamannya lebih ke motivasi dan memberikan rasa percaya diri.

Berdasarkan uraian tersebut maka penempatan tenaga pendidik adalah kebijaksanaan terhadap tenaga pendidik untuk menempatkannya sesuai kualifikasi dan kompetensi. Keputusan terhadap calon-calon tenaga pendidik yang diterima diputuskan oleh atasan langsung atau badan kepegawaian, yang merupakan kegiatan akhir dari kegiatan seleksi. Selanjutnya, tenaga pendidik yang telah ditempatkan perlu mendapatkan kegiatan berupa orientasi dan penugasan.

Penempatan tenaga pendidik merupakan tindakan yang mengatur tenaga pendidik untuk menempati posisi atau merupakan tindakan pemberian tugas dan tanggungjawab. Orientasi merupakan kegiatan untuk memperkenalkan kepada tenaga pendidik terhadap situasi dan kondisi pekerjaan atau jabatan.

Upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir. Hal ini disebabkan pengembangan dan peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan jika terjadi kesenjangan antara kinerja actual dengan kinerja yang diharapkan, tetapi juga pengembangan dan peningkatan tersebut harus tetap dilakukan meskipun tidak terjadikesenjangan.

Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Sekolah yang seperti itu, tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing di kancah global seperti sekarang ini. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus.

1. Pembinaan kepada pendidik

Ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kinerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja. Jenis pelatihan yang diprogramkan harus sesuai dengan jenis kemampuan apa yang masih rendah. Pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya.

Program pelatihan harus dapat meningkatkan kinerja guru. Tidak sedikit pelatihan-pelatihan yang hanya membuang uang saja sehingga merugikan anggaran sekolah. Guru memang berangkat untuk mengikuti pelatihan, tetapi begitu ia sampai di sekolah, kembali lagi pada kebiasaan lama pada saat sebelum pelatihan. Hal ini terjadi karena pelatihan yang dirancang kurang baik, tidak berkaitan dengan kinerja, atau karena hasil-hasil pelatihan tidak dievaluasi karena sekolah menganggap bahwa pelatihan sekedar kebutuhan sekolah untuk menyalurkan anggaran dalam program meningkatkan kinerja (Sinambela, & Poltak, 2012).

Dalam hal ini pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan sekolah SD Islam As Sakinah memberikan binaan langsung secara lisan dan setiap bulan mengadakan monitoring evaluasi sekaligus dan memberi masukan, jadi ada

yang secara umum dan khusus dimana secara umum melalui rapat perbulan dan secara khusus person to person memberikan pembinaan ketika mengajar. Mengenai pelatihan terhadap guru itu sendiri masih belum terpola dan belum mengadakan sendiri, mungkin jika ada semacam pelatihan dari luar sebagian guru diikuti. Kalau dari motivasi terhadap guru memberikan pemahaman sebagaimana guru itu punya peranan penting bagi masa depan peserta didik. Keberhasilan tindakan ini disebabkan oleh pemahaman secara menyeluruh tentang strategi pembelajaran sangat diperlukan. Dengan pemahaman yang baik, maka strategi pembelajaran dapat disusun dengan baik. Mengoptimalkan pemahaman guru terhadap strategi pembelajaran melalui pembinaan intensif dalam bentuk penyelenggaraan workshop menunjuk pada metode kooperatif konsultatif dimana diharapkan para guru berdiskusi, bekerja sama dan berkonsultasi secara aktif. Aktivitas ini akan sangat membantu mereka dalam memahami konsep-konsep dasar penyusunan strategi pembelajaran serta pada akhirnya nanti mereka mampu menyusun strategi pembelajaran dengan baik dan benar (Hamdan, 2017).

2. Meningkatkan Kedisiplinan dan Monitoring

Adanya kedisiplinan dalam proses belajar mengajar dapat dijadikan sebagai upaya untuk menanamkan kerjasama, baik antara siswa, siswa dengan guru, maupun siswa dengan lingkungannya.

Kedisiplinan dalam proses belajar mengajar dapat dijadikan sebagai upaya untuk menanamkan kerjasama, baik antara siswa, siswa dengan guru, maupun siswa dengan lingkungannya. Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya.

Dalam hal ini di SD Islam As Sakinah mengenai peningkatan kedisiplinan kepala sekolah melakukan atau menerapkan peningkatan kedisiplinan kepada pendidikan terlebih dahulu menetapkan aturan yang disepakati dan menjalankan aturan tersebut untuk lebih disiplin lagi dan kepala sekolah memberikan uswah kepada guru sehingga guru tidak hanya membaca aturan namun melihat aturan ini dilakukan oleh kepala sekolah dan kepala sekolah melakukan monitoring terhadap semua guru dalam meningkatkan kedisiplina kerja berupa teguran lisan.

3. Dukungan kepada pendidik

Dalam psikologi, motif adalah rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga bagi terjadinya suatu tingkah laku. Tingkah laku bermotivasi itu sendiri dapat dirumuskan sebagai "tingkah laku yang dilatarbelakangi oleh adanya kebutuhan dan diarahkan pada pencapaian suatu tujuan, agar suatu kebutuhan terpenuhi dan suatu kehendak terpuaskan. Dalam perumusan tersebut beberapa unsur pada tingkah laku tersebut akan membentuk lingkaran motivasi (motivational cycle).

Motivasi merupakan kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri manusia yang mendorongnya untuk melakukan aktifitas tertentu guna mencapai suatu tujuan dan tujuan merupakan need kita. Psikologi, seperti setiap ilmu pengetahuan yang melebihi taraf diskripsi belaka, iapun tidak hanya memandang dan melukiskan objeknya, tetapi juga ingin mengerti, yaitu mengetahui sebab musababnya. Dalam hal ini "motivasi" merupakan sebab

musabab dari tingkah laku manusia. Nico Syukur Dister OFM memakai :motivasi" tersebut sebagai penyebab psikologis yang merupakan sumber serta tujuan dari tindakan dan perbuatan seorang manusia.

Dalam hal ini dukungan kepala sekolah di SD Islam As Sakinah adalah memberikan motivasi, pembinaan, pengawasan, mendampingi dan memberikan dukungan, menjaga keharmonisan, memberikan arahan secara langsung, memotivasi pendidik dan memberikan peluang untuk pendidik yang lain untuk membantu sampai bisa kerja maksimal dan dukungan secara verbal maupun materi kita berikan meskipun tidak banyak sehingga guru merasa dihargai.

2. Kepuasan Kinerja Guru Di SD Islam As Sakinah Pamulang

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru dan karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen sebagai upaya memelihara tingkat kinerja guru dan karyawan yang diinginkan. Salah satu tren manajemen sumber daya manusia era globalisasi ini adalah kemampuan manajer dalam membangun komitmen guru/karyawan dengan mendapatkan lebih banyak orang yang terlibat dan senang dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat memacu prestasi kerja (kinerja) yang lebih baik. Oleh karena itu ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah variabel yang menarik untuk diteliti karena dengan tercapainya kepuasan kerja akan tercapai tujuan pendidikan sekolah, sebab guru akan menyukai pekerjaannya dan berlaku baik sesuai dengan tuntutan kerjanya (Yenti, 2015).

Dalam hal ini adapun kepuasan kerja pendidik di SD Islam As Sakinah adalah peningkatan kepuasan kerja guru menurut kepala sekolah jika menguasai materi ajar, metode yang sesuai dengan kondisi kelas atau peserta didik itu yang membuat pendidik puas atas kinerjanya. Apresiasi yang diberikan masih verbal dengan bentuk ungkapan pujian pada waktu ketika rapat dan untuk yang lain seperti ada ujian sekolah ada insentif walaupun sedikit.

Hal tersebut mengenai kepuasan kerja pendidik juga tidak dipungkiri bahwa yang menjadi kepuasan kerja pendidik itu sendiri dari kebutuhan fisiologis, penghargaan dan sosial.

a. Pemenuhan fisiologis

Kesejahteraan guru adalah pemberian kemakmuran hidup kepada orang yang bekerja di lingkungan pendidikan, baik yang berupa material maupun spiritual sehingga terpenuhi kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai timbal balik atau balas jasa dari tanggung jawab yang dipikulnya. "The crucial role of teachers for positive learning outcomes is strongly acknowledged in the teacher effectiveness research tradition as well". Pemenuhan kesejahteraan yang memadai bagi guru akan menambah semangat dalam pekerjaannya, sehingga timbul kesadaran untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang ada pada dirinya. Terdapat beberapa istilah yang digunakan untuk menyebut gaji guru, antara lain: compensation, remuneration, and salary. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi (Maulana, et al., 2016).

Kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan yang paling dasar, paling kuat dan paling jelas diantara segala kebutuhan manusia. Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik, yaitu kebutuhan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur dan oksigen. guru tidak dapat mengajar dengan fokus atau mengikuti kegiatan disekolah bila ada kebutuhan yang belum terpenuhi.

Dalam hal ini kondisi Kepuasan kerja pendidik di SD Islam As Sakinah dari segi fisiologis seperti makan, minum, tempat, dan fasilitas sudah dipenuhi namun belum mencapai standar, mengenai penghasilan atau gaji yang diperoleh guru di Sekolah SD Islam As Sakinah sebagian guru masih belum memenuhi dikarenakan adanya kebutuhan keluarga yang harus di penuhi, maka dari itu sebagian guru memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhannya dengan bekerja di luar sekolah seperti les privat, bisnis, kerja di perusahaan dan lain lain. Namun hal itu bisa secara keseluruhan mengenai proses pembelajaran masih berjalan dengan lancar.

Pemenuhan fisiologis dan kesejahteraan yang memadai bagi guru akan menambah semangat dalam pekerjaannya, sehingga timbul kesadaran untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang ada pada dirinya (Maulana, et al., 2016).

Terdapat beberapa istilah yang digunakan untuk menyebut gaji guru, antara lain: compensation, remuneration, and salary. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sama dengan kebutuhan guru di Sekolah SD Islam As Sakinah ini, setiap guru mempunyai kebutuhan yang berbeda beda.

b. Pemenuhan Penghargaan

Kebutuhan individu akan penghargaan atau juga dinamakan orang kebutuhan "égo" kebutuhan ini berhubungan dengan hasrat yang untuk dimiliki citra positif dan menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam hal ini dari segi penghargaan yang diperoleh pendidik di SD Islam As Sakinah untuk kepuasan kerja pendidik itu sendiri bahwasanya minimnya pemberian penghargaan verbal maupun non verbal pemberian apresiasi masih secara verbal dengan ungkapan pujian dan semangat terus hanya pemberian insentif walaupun sedikit ketika sedang ujian peserta didik.

Reward adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Demikian halnya dengan guru yang bekerja di sekolah, tentunya berharap akan memperoleh penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhannya yang paling dasar atau primer yaitu kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup seperti kebutuhan akan sandang, pangan dan perumahan maupun untuk berprestasi, berafiliasi, berkuasa atau aktualisasi diri. Oleh karena itu penghasilan yang dikenal dengan imbalan yang menjadi hak setiap individu menjadi faktor yang sangat penting dalam kehidupan guru. Reward adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima pegawai sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Penghargaan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Menurut Rivai ada dua faktor yang memengaruhi penghargaan yaitu lingkungan eksternal dan lingkungan internal.

Kebutuhan untuk mencapai hasil. Suatu pekerjaan atau kegiatan mengajar akan berhasil baik, kalau disertai dengan pujian. Aspek pujian ini merupakan dorongan bagi seseorang untuk mengajar dengan giat. Guru harus diberi kesempatan seluas-luasnya untuk melakukan sesuatu dengan hasil yang optimal, sehingga ada "sense of succes". Dalam kegiatan belajar-mengajar harus dimulai dari yang sederhana dan bertahap menuju sesuatu yang semakin kompleks. Kebutuhan manusia tersebut senantiasa akan selalu berubah.

c. Hubungan sosial

Keinginan untuk mendapatkan kawan, cinta dan perasaan diterima. Sebagai makhluk sosial, manusia senang apabila mereka disenangi, dan berusaha memenuhi kebutuhan sosial pada waktu mereka bekerja, dengan jalan membantu kelompok-kelompok formal maupun informal, dan mereka bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja mereka, dan mereka turut terlibat dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Seseorang akan mendambakan hubungan penuh kasih sayang dengan orang lain pada umumnya. Cinta, sebagaimana kata itu digunakan oleh Maslow tidak boleh dikacaukan dengan seks, yang dapat dipandang sebagai kebutuhan fisiologis semata-mata.

Bagi kebanyakan orang, keanggotaan dalam kelompok sering menjadi tujuan yang dominan dan mereka bisa menderita kesepian, terasing dan tak berdaya apabila keluarga, pasangan hidup, atau teman-teman meninggalkannya. Seseorang yang merantau jauh dari kampung halamannya akan kehilangan ikatan atau rasa memiliki. Keadaan ini bisa mendorongnya untuk membentuk ikatan baru dengan orang-orang atau kelompok tempat ia merantau. Hal yang ditemukan Maslow yaitu tanpa cinta, pertumbuhan dan perkembangan kemampuan orang akan terhambat. Karena kebutuhan akan cinta meliputi cinta yang memberi dan cinta yang menerima. Kita harus memahami cinta; kita harus mampu mengajarkannya, menciptakannya, dan meramalkannya.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga akan berdampak pada pola hubungan antara guru yang satu dengan lainnya di dalam sekolah maupun di luar lingkungan kerja. begitupun juga dalam hal tersebut di SD Islam As Sakinah Dari segi hubungan sosial sangat baik antara guru saling membantu dan harmonis begitupun hubungan dan keharmonisan dengan wali murid sangat baik sehingga dampaknya pendidik merasa lebih nyaman dalam berkerja, saling mengisi dan berdiskusi dengan baik.

Beberapa hasil studi mendukung penelitian memberikan informasi praktis untuk meningkatkan iklim sekolah dan menyarankan bahwa kepala sekolah perlu mempertimbangkan faktor-faktor dalam iklim sekolah dan bagaimana faktor-faktor tersebut dapat ditingkatkan (Aldridge, & Fraser, 2016). Gaya kepemimpinan pengurus berubah dari transaksional menjadi transformasional, tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi guru meningkat (Aydin, et al., 2013). Ada hubungan antara tingkat kerjasama guru dan kepuasan kerja lebih jelas untuk

guru laki-laki, sedangkan disiplin siswa lebih penting untuk kepuasan kerja guru (Toropova, et al., 2021).

Dalam hal ini seperti juga di SD Islam As Sakinah hubungan kerja sama guru di SD Islam As Sakinah sangat kompak dimana jika ada salah satu guru membutuhkan bantuan dengan guru yang lain maka guru tersebut saling mengisi seperti guru yang tidak bisa masuk atau berhalangan maka guru yang lain menggantikan atau mengawasi. Selaras dengan pendapat tersebut kondisi kerja yang mendukung sangat dibutuhkan yaitu lingkungan kerja yang nyaman untuk mereka. Lingkungan kerja yang baik akan memfasilitasi mereka untuk kerja lebih baik pula. Apabila lingkungan kerja disekolah menyenangkan maka akan merangsang guru memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan senang hati.

Dalam hal ini dampak kerja sama dalam upaya menciptakan harmonisasi kerja dengan guru dan pegawai demi menjaga keutuhan dan kekompakan dalam sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SD Islam As Sakinah sangat menunjang dalam mencapai kinerja, sebab guru harus mampu berusaha menyuburkan sikap demokratis dan penuh tenggang rasa kepada sesama guru agar tercapai pembentukan dan pembinaan peserta didik yang dilakukan oleh kerja sama seorang guru dengan guru lain, berdasarkan hal tersebut sangatlah dibutuhkan kinerja dan motivasi guru dalam mencapai hasil yang diinginkan bersama.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi peningkatan kinerja pendidik di SD Islam As Sakinah Pamulang melalui pembinaan, kedisiplinan, monitoring dan dukungan melalui pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan sekolah SD Islam As Sakinah memberikan binaan langsung secara lisan dan setiap bulan mengadakan monitoring evaluasi sekaligus dan memberi masukan, jadi ada yang secara umum dan khusus dimana secara umum melalui rapat perbulan. Kedisiplinan dan monitoring, kepala sekolah melakukan atau menerapkan peningkatan kedisiplinan kepada pendidkian terlebih dahulu menetapkan aturan yang disepakati dan menjalankan aturan tersebut untuk lebih disiplin lagi dan kepala sekolah memberikan uswah kepada guru sehingga guru tidak hanya membaca aturan namun melihat aturan ini dilakukan oleh kepala sekolah. Begitupun dengan pengawasan terhadap pendidik dalam proses pembelajaran selalu memeriksa pendidik di kelas beserta memberikan. Kondisi Kepuasan kerja pendidik di SD Islam As Sakinah bahwasanya minimnya pemberian penghargaan non verbal, pemberian apresiasi masih secara verbal dengan ungkapan pujian dan semangat terus dan mengenai penghasilan atau gaji yang diperoleh guru di Sekolah SD Islam As Sakinah sebagian guru masih belum memenuhi standart.

Sebagai rekomendasi bahwa strategi Peningkatan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Di Sd Islam As Sakinah Pamulang bahwa tetap kebersamaan dan kekompakan antara guru dan antara instansi satu sama yang lain, yang berada dibawah naungan Yayasan Rumah Tahfiz As Sakinah.

REFERENSI

- Aldridge, J. M., & Fraser, B. J. (2016). Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. *Learning Environments Research*, 19, 291-307.
- Aydin, A., Sarier, Y., & Uysal, S. (2013). The Effect of School Principals' Leadership Styles on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Educational sciences: Theory and practice*, 13(2), 806-811.
- Aminah Djunaid. (2023). Efektivitas Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya. *JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 1–8. Diambil dari <https://jurnal-eureka.com/index.php/e-jumabi/article/view/98>
- Febri Yenti, 2015, *Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Di SMP Negeri Kota Padang Panjang*, Jurnal Educatio, Jurnal Pendidikan Indonesia, Vol. 1, No. 1, hal. 44
- Johnson, S. M., Kraft, M. A., & Papay, J. P. (2012). How context matters in high-need schools: The effects of teachers' working conditions on their professional satisfaction and their students' achievement. *Teachers college record*, 114(10), 1-39.
- Hamdan, *Peningkatan Kinerja Guru dalam Menerapkan Strategi Pembelajaran melalui Workshop Guru Kelas X di SMA Negeri 1 Bireuen*, Jurnal Serambi PTK, Volume IV, No.1, Juni 2017
- Helsa, Yayat Ruhiat, Nandang. (2022). *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan*. Jurnal Ilmu Pendidikan Volume 4 Nomor 3 Halm 3582
- Hendrawijaya, A. T., Hilmi, M. I., Hasan, F., Imsiyah, N., & Indrianti, D. T. (2020). Determinants of Teacher Performance with Job Satisfactions Mediation. *International Journal of Instruction*, 13(3), 845-860.
- Hery Fadley. (2023). The Effect Of Organizational Culture, Work Discipline, Quality Of Human Resources In Increasing Motivation. *International Journal of Education and Humanities (IJOLEH)*, 2(1), 16–25. <https://doi.org/10.56314/ijoleh.v2i1>
- Hijrawatil Aswat, Khaerun Nisa Tayibu, & Satriawati. (2022). Teacher Managerial Strategy in Building Character Education During The Covid-19 Pandemic. *International Journal of Education and Humanities (IJOLEH)*, 1(1), 82–94. <https://doi.org/10.56314/ijoleh.v1i1>
- Hijrawatil Aswat, Fitriani B, Nurmin Aminu, & Khaerun Nisa Tayibu. (2022). Cultural Management Of Character Strengthening In The Post-Pandemic Elementary School Environment. *International Journal of Education and Humanities (IJOLEH)*, 1(2), 108–122. <https://jurnal-eureka.com/index.php/ijoleh/article/view/77>

- Maulana, R., Yulia, M. H., & Wim, I. Autonomous Motivation in the Indonesian Classroom : Relationship with Teacher Support Through the Lens of Self-Determination Theory. *The Asia-Pacific Education Researcher* 2016, 25(3), 441–451. <https://doi.org/10.1007/s40299-016-0282-5>
- Mukhtar, M. (2015). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(3), 93917.
- Mulyasa, E. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: t.p, 2013, hal. 111
- Nurhaena. (2023). Strategi Pembinaan Keagamaan Siswa Di SMA Negeri 22 Makassar. *EDULEC : EDUCATION, LANGUAGE AND CULTURE JOURNAL*, 3(1), 92–109. <https://doi.org/10.56314/edulec.v3i1>
- Ria Rezeki, Sujarwo, & Muliaty Ibrahim. (2022). The Teacher's Strategies in Overcoming Students' Speaking Problems at SMAN 1 Selayar. *EDULEC : EDUCATION, LANGUAGE AND CULTURE JOURNAL*, 2(1), 67–79. <https://doi.org/10.56314/edulec.v2i1>
- Sarnoto, A. Z. (2012). Urgensi Supervisi Pengajaran Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Statement: Media Informasi Sosial dan Pendidikan*, 2(2), 55-66.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi....* hal. 214
- Supardi. (2013). *Kineja Guru*. Cetakan 1 Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 45
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*, 73(1), 71-97.
- Wa Ima Asnan, Suharti Siardjuddin, & Hasnani. (2023). Teachers' Strategies in Teaching English after Pandemic Era at SMA Negeri 12 Makassar. *EDULEC : EDUCATION, LANGUAGE AND CULTURE JOURNAL*, 3(1), 1–14. <https://doi.org/10.56314/edulec.v3i1>