

UPAYA PENINGKATAN KEPUASAN KERJA GURU (Studi kualitatif di Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Fikri Boarding School Serang Banten)

Nurhadi¹, Masfarwati Muslim², Bastian³

1,2,3 Sekolah Tinggi Agama Islam Al Qudwah Depok

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui upaya peningkatan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Atas Nurul Fikri Boarding School Serang Banten. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Adapun tehnik pengumpulan data yang dipakai adalah metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada ketua HRD, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tiga wali kelas, satu pengurus SMP, satu guru bahasa inggris di Sekolah Menengah Atas Nurul Fikri Boarding School Serang Banten. Penelitian ini dilakukan selama (bulan April sampai dengan Juni 2023) tahun pelajaran 2022-2023.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Fikri Boarding School Serang Banten sudah terlaksana cukup baik. Dalam kepuasan kerja guru adanya pelatihan baik di dalam lembaga dan di luar lembaga dan adanya kegiatan pelatihan dasar kepemimpinan serta memberikan motivasi dan nilai karakter melalui nasehat. Tentunya tak pernah lepas dari bantuan guru-guru senior dan para pemimpin yang bekerjasama dalam kepuasan kerja guru.

Kesimpulan yang diperoleh diantaranya Secara umum faktor penghambat upaya kepuasan kerja guru adalah Faktor internal guru, tambahan gaji dan kenyamanan dan lain-lain.ada diantara yang masih melanggar yang masih susah untuk mengupgrade diri, malu untuk tampil, dan kurangnya motivasi untuk mengenali potensi yang ada dalam diri mereka. Ada nya beberapa perselisihan dan perlunya bimbingan agar ketika ada masalah atau konflik bisa terselsaikan dengan baik, dan motivasi dalam diri untuk berubah menjadi lebih baik. Kemudian memberikan motivasi kepada guru atau pun siswa agar lebih baik lagi sehingga terjalin hubungan yang baik.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan Puji syukur ke hadirat Allah swt., karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam atas Nabi Muhammad saw., beserta keluarga dan para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman Puji syukur ke hadirat Allah swt., karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam atas Nabi Muhammad saw., beserta keluarga dan para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman Puji syukur ke hadirat Allah swt., karena berkat Rahmat dan Hidayah-

Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam atas Nabi Muhammad saw., beserta keluarga dan para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang harus menjadi perhatian kepala sekolah karena baik secara langsung maupun tidak dapat mempengaruhi organisasi sekolah. Rusaknya manajemen sekolah dapat disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja guru yang ditandai dengan gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, ketidakdisiplinan guru dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya kepuasan yang tinggi selalu diinginkan oleh kepala sekolah karena dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sekolah telah dikelola dengan baik dengan 6 Mukhtar; Hapzi Ali; dan Rusmini manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan apa yang disediakan oleh sekolah. Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya¹.

Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kepuasan itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Kepuasan tersebut berhubungan dengan faktor-faktor individu seperti: 1) kepribadian, 2) status dan senioritas, 3) kecocokan dengan minat, 4) kepuasan individu dalam hidupnya.²

Motivasi kerja sebagian ditentukan oleh kebutuhan yang selanjutnya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini biasanya akan muncul dari pekerjaan yang menarik sehingga guru akan mengerjakan pekerjaannya secara sungguh-sungguh dan menumpahkan perhatiannya serta menyukai pekerjaan tersebut. Dari berbagai penelitian yang ada, banyak penelitian yang dilakukan berusaha untuk mencari hubungan antara kepuasan kerja dengan kepemimpinan, misalnya yang telah dilakukan oleh Seokhwa Yun, dkk dalam penelitiannya dengan judul *"Leadership and Teamwork: The Effects of Leadership and Job Satisfaction on Team Citizenship"*. Dalam penelitiannya ia menunjukkan bahwa pemberdayaan dan kepemimpinan transformasional berhubungan secara positif dengan perilaku anggota organisasi dalam tim, dan menjadi penghubung kepuasan kerja. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Moh. Ali Shahab dan Inna Nisa dalam penelitiannya dengan judul *"The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee"*, hasil penelitiannya menunjukkan

¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012), hal. 295

² Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), hal. 16-17

bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Stephen Robbins mengemukakan bahwa istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memasukkannya kepuasan kerja.³

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Guru yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.⁴

Baik buruknya kinerja guru pada umumnya dapat dilihat dari perilaku guru di sekolah. Tingkat kepuasan yang dimiliki setiap individu tentunya berbeda-beda sesuai dengan sistem penilaian yang terdapat pada dirinya sendiri. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang dirasakannya, pun sebaliknya jika semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu itu maka akan semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya. Kepuasan ini kadang kala sifatnya semu dan intrinsik, semu berarti apa yang dirasakan oleh manusia atas apa yang telah diperbuat hanyalah bersifat sementara atau sesaat saja. Kepuasan yang sesungguhnya adalah kepuasan yang dapat dirasakan setiap manusia setelah melakukan kegiatan sesuai dengan kewajibannya dan mendapatkan bayaran sesuai dengan harapan hati nuraninya. Kepuasan dasar ini dapat diperoleh, karena adanya dorongan dari hati nurani untuk melaksanakan kewajiban yang bersifat fisik serta dilandasi oleh keikhlasan untuk melakukan kewajiban tersebut.⁵

Salah satunya di Sekolah Menengah Pertama Nurul Fikri Boarding School Serang Banten. Guru-gurunya selalu memiliki perkembangan dalam mengajar dan terbukti banyak santri putra dan santri putri mengikuti ajang perlombaan baik tingkat kabupaten, Nasional bahkan sampai internasional.

³ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. 2003), hal.91.

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

⁵ D.Safhira, I.N.Suarmanayasa Analisis Kepuasan Kerja Guru : Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 2, Tahun 2021

Guru dengan profesinya sebagai tenaga pendidik dihadapkan pada tuntutan profesi yang berat. Di satu sisi dituntut sebagai pribadi yang matang karena berhadapan dengan peran sebagai pendidik yang patut diteladani, berkarir dengan produktif, serta memiliki kepekaan sosial yang tinggi. Berkaitan dengan hal ini, pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang berkualitas merupakan persoalan mendasar dan mempunyai peran strategis dalam sebuah organisasi. Dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional, tentunya sebuah organisasi akan berjalan efektif. Demikian juga dengan Madrasah Aliyah Negeri yang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, yang salah satunya adalah guru. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi, peserta didik. Berbicara tentang kepuasan kerja guru, tentunya berkaitan dengan hak guru sebagai berikut:

1. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
3. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
4. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
5. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
- 4 Mukhtar; Hapzi Ali; dan Rusmini.
6. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/ atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan.
7. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
8. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
9. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.
10. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.
11. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Guru adalah ujung tombak yang berhubungan langsung dengan peserta didik dan peran guru menjadi sangat menentukan. Oleh karena itu, guru dalam melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran sangat dituntut memiliki kualitas kompetensi yang baik. Untuk dapat memiliki kualitas kompetensi yang baik, secara individu, guru selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas kemampuan dan keterampilannya dalam segala bidang pengetahuan yang berhubungan dengan pendidikan dan pembelajaran, namun di sisi lain, lembaga atau institusi yang menaungi guru, dalam proses manajemennya juga harus memberikan perhatian, kesempatan dan bahkan program program sebagai wadah pengembangan kemampuan diri dan kepuasan kerja guru. Seorang guru harus mengerti dan memahami tentang apa dan bagaimana tugas yang harus dilakukannya. Seorang guru juga harus melaksanakan tugasnya secara profesional dengan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi serta senantiasa meningkatkan kualitas dirinya.

Memandang peran strategis guru sebagai bagian penting persekolahan dan pembangunan bangsa, maka posisi guru hendaknya ditempatkan pada posisi yang sangat penting dalam akselerasi pembangunan tersebut, mengingat guru merupakan pihak yang secara langsung menyiapkan seperangkat pendidikan yang diperlukan bagi pembangunan. Dengan demikian, guru merupakan suatu hal yang diperlukan untuk tujuan pembangunan tersebut. Mengingat peran strategis guru ini, sudah selayaknya guru ditempatkan pada posisi harkat dan martabat yang layak bagi kemanusiaan. Masalah guru masih sangat memprihatinkan, baik dilihat dari sisi kondisi ekonomi, pengakuan status dan profesi, lemahnya apresiasi terhadap guru, kurangnya standar kompetensi guru, perlunya sertifikasi, dan kepuasan kerja guru secara menyeluruh.

Spector mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara global dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan. Aspek penentu kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji; aspek ini mengukur kepuasan kerja guru sehubungan dengan gaji yang diterimanya.
2. Promosi; aspek ini mengukur kepuasan kerja guru sehubungan dengan kebijakan dan kesempatan untuk mendapatkan promosi atau pengembangan karir.
3. Supervisi; aspek ini mengukur kepuasan kerja guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah.
4. Benefit (tunjangan tambahan); aspek ini mengukur kepuasan kerja guru terhadap tunjangan yang diterimanya, termasuk tunjangan sertifikasi guru.
5. Pengakuan; aspek ini mengukur kepuasan kerja guru terhadap pengakuan keberadaannya sebagai guru.
6. Prosedur dan peraturan kerja; aspek ini mengukur kepuasan kerja guru sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja, terkait juga dengan jam mengajar.
7. Rekan kerja; aspek ini mengukur kepuasan kerja guru berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja, yaitu sesama guru maupun dengan tenaga administrasi lainnya.
8. Jenis pekerjaan; aspek ini mengukur kepuasan kerja guru berkaitan dengan jenis pekerjaannya sebagai guru yang memang sesuai dengan minat dan kemampuannya.
9. Komunikasi; aspek ini mengukur kepuasan kerja berdasarkan adanya komunikasi yang lancar di sekolah.

KAJIAN LITERATUR

1. Pengertian Upaya

Poerwadarminta mengatakan bahwa upaya adalah usaha untuk menyampaikan maksud, akal dan ikhtisar. Peter Salim dan Yenny Salim mengatakan upaya adalah

“bagian yang dimainkan oleh guru atau bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan.”⁶

Berdasarkan pengertian di atas dapat diperjelas bahwa upaya adalah bagian dari peranan yang harus dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini ditekankan pada bagaimana usaha guru dalam mencapai tujuannya pada saat proses pembelajaran.

2. Pengertian Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁷

Menurut Moh Fadhil Al-Jamaly dalam buku ilmu Pendidikan Islam, menyebutkan bahwa guru adalah orang yang mengarahkan manusia kepada kehidupan yang lebih baik sehingga terangkat derajat kemanusiaannya sesuai⁸ dengan kemampuan dasar yang dimiliki oleh manusia. Marimba mengartikan guru adalah orang dewasa yang bertanggung jawab terhadap pendidikan peserta didik.

Guru dikenal dengan al-mualimin atau al-ustadz dalam bahasa arab, yang bertugas memberikan ilmu dalam majelis taklim. Artinya, guru adalah seseorang yang memberikan ilmu. Pendapat klasik guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar (hanya menekankan satu sisi tidak melihat sisi lain sebagai pendidik dan pelatih). Guru disebut pendidik profesional karena guru itu telah menerima dan memikul beban dari orang tua untuk ikut mendidik anak.⁹

Guru menjadi sumber utama informasi serta ilmu pengetahuan bagi anak didiknya. Guru orang yang dipenuhi dengan ilmu pengetahuan. Ia adalah cahaya yang menerangi kehidupan manusia. Ia adalah musuh kebodohan. Ia juga yang mencerdaskan akal dan mencerahkan akhlak.¹⁰ Guru tidak hanya terbatas dalam kegiatan keilmuan yang bersifat kecerdasan spiritual, dan kecerdasan intelektual, tetapi juga menyangkut kecerdasan kinestetik jasmani.¹¹

3. Kepuasan Kerja Guru

a. Pengertian Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja merupakan cermin dari rasa senang pada seseorang (termasuk guru) setelah ia melakukan suatu pekerja tertentu dengan sungguh-sungguh yang terefleksi dalam wujud bangga karena pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan serta memberikan feedback yang positif kepadanya. Artinya, dalam kepuasan kerja ada kesungguhan dalam bekerja, ada rasa senang dalam

⁶ Peter Salim dan Yenny Salim, (2005) Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Modern English Press, hal, 1187.

⁷ UU RI No. 14 (2005), Tentang Guru dan Dosen, Bandung: Citra Umbara, hal. 2.

⁸ Syafaruddin, dkk. (2012), ilmu Pendidikan Islam (Melejitkan Potensi Budaya Umum), Jakarta: Hijri Pustaka Utama, hlm. 54.

⁹ Jamil Suprihatiningrum, (2016), Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru, Jogjakarta: Ar-Ruzz, hal. 23

¹⁰ Mahmud Khalifah, (2016), Menjadi Guru yang Dirindu, Banyuwangi Surakarta: Ziyad Books hal 9.

¹¹ Al-Rasyidin, dkk, (2015), Teori Belajar dan Pembelajaran, Medan: Perdana Publishing, hal. 68.

mengerjakan dan ada balikan (feedback) yang sudah tentu menguntungkan bagi si pekerja.¹²

Dalam implementasi penyelesaian tugas, seseorang tidak sekedar memerlukan motivasi, tetapi lebih menuntut komitmen seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Komitmen berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, komitmen menjalankan tugas dinyatakan sebagai salah satu kemampuan yang digunakan untuk mengukur kinerja guru. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja seseorang terhadap pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu dapat diukur berdasarkan kemampuan dan komitmen dalam menjalankan tugas. Kemampuan yang terkait dengan tugas guru adalah penguasaan terhadap bahan ajar yang akan diajarkan dan kemampuan mengelola proses pembelajaran.¹³

b. Teori Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja ini menjelaskan pada hal apa saja yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja dan memperoleh kepuasan kerja. Secara umum, tentunya dapat dikatakan bahwa hal yang dapat mendorong seseorang untuk bersemangat dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan dan memperoleh kepuasan, baik secara moril maupun materil.

- 1) *Teori Perbedaan/Teori Kesesuaian Harapan (Discrepancy Theory)* Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1961. Ia menyatakan bahwa "job satisfaction is difference between how much of something there should be and how much there is now".¹⁴ Artinya, kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak segala sesuatu yang seharusnya diterima dengan segala sesuatu yang senyatanya ada saat ini.

Kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada discrepancy antara apa yang seharusnya (harapan, kebutuhan, dan nilai) dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan yang dilakukannya. Dalam hal ini, seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan kenyataan yang dihadapinya. Apabila yang diperoleh ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang tersebut akan menjadi lebih puas, walaupun terdapat discrepancy, akan tetapi hal ini dinilai sebagai discrepancy yang positif. Akan tetapi, apabila kenyataan yang diperoleh lebih kecil daripada apa yang diinginkan, maka akan terjadi discrepancy yang negatif, yang tentu saja akan menimbulkan ketidakpuasan seseorang dalam bekerja. Dalam teori ini faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji dan imbalan yang sesuai, promosi jabatan, bekerja pada tempat yang tepat, dan harapan. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan perbedaan atau kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang dialami. Dengan demikian, dalam membuat suatu harapan/cita-cita perlu

¹² Hasanah. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru. *Manajer Pendidikan*, Vol 9(1), hlm 86-94.

¹³ *ibid.*

¹⁴ Wexley dan Yukl, *Op.Cit.*, hal.132.

untuk mengukur kapasitas diri, membuat harapan yang realistis. Karena tercapai atau tidaknya suatu harapan akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Teori ini menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual (kenyataan), jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan, maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat, maka ia akan puas.

2) *Teori Keadilan/Teori Keseimbangan (Equity Theory)* Teori ini dikemukakan oleh Adams pada tahun 1963, dengan mengemukakan bahwa orang akan selalu cenderung membandingkan antara masukan-masukan yang mereka berikan pada pekerjaannya dengan hasil-hasil (penghargaan/penghargaan) yang mereka terima, seperti juga mereka membandingkan balas jasa yang diterima karyawan lain dengan yang diterima dirinya untuk pekerjaan yang sama¹⁵.

Teori ini dikembangkan berdasarkan prinsip bahwa seseorang akan merasa Kepuasan Kerja Guru. puas ataupun tidak puas tergantung dari persepsinya terhadap keadilan atau ketidakadilan yang dihadapinya dalam suatu situasi kerja. Adapun komponen utama dalam teori keadilan ini adalah masukan (input), hasil (outcome), orang yang diperbandingkan (comparison person), dan keadilan-ketidakadilan (equity-in-equity). Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya. Output adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

Comparison person adalah seseorang memiliki persepsi atau perasaan yang diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang berada dalam organisasi yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu/dengan pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan orang lain. Bila perbandingan itu seimbang dianggap cukup adil (equity), maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang (inequity) tetapi menguntungkan dirinya bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan menguntungkan orang lain, maka akan timbul ketidakpuasan. Teori keadilan ini memandang bahwa keadilan merupakan salah satu faktor yang memicu kepuasan kerja seseorang. Apabila prinsip keadilan ini diterapkan dengan baik, maka tentunya semangat kerja dan kepuasan kerja akan meningkat. Karena itu, seorang pemimpin harus bersikap adil kepada seluruh bawahannya, dan demikian juga dalam berbagai aspek, misalnya pembagian kerja dan pembayaran yang harus dilakukan menurut prinsip keadilan. Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan.¹⁶ Menurut Fattah, kerja merupakan

¹⁵ T. Hani Handoko, Manajemen (Yogyakarta: BPFE, 2009), hal.267

¹⁶ Hasibuan, Malayu SP. 2003. Organisasi dan Motivasi. (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), hal. 94

kegiatan dalam melakukan sesuatu¹⁷. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja¹⁸. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan¹⁹. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya.²⁰ Bekerja dalam kaitannya dengan teori equity (kewajaran) menyatakan bahwa karyawan membandingkan apa yang mereka berikan ke dalam suatu situasi kerja (input) terhadap apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan tersebut (outcome) dan kemudian membandingkan rasio input-outcome mereka dengan rasio input-outcome rekan kerja sejawatnya. Jika mereka menganggap rasio input-outcome mereka sama dengan orang lain, keadaan tersebut dianggap adil. Jika rasio tidak sama, rasa ketidakadilan muncul; artinya, karyawan cenderung melihat diri mereka sendiri kurang diberi penghargaan. Bila ketidakadilan terjadi, karyawan akan berusaha untuk melakukan koreksi.²¹ Perasaan dan sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya akan memberikan pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Apabila seorang guru merasa puas terhadap pekerjaannya, maka ia akan menyukai pekerjaannya dan tentunya akan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, apabila seorang guru merasa tidak puas, maka tentu kinerjanya akan menjadi rendah dan hal ini tentu akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan sekolah.

3) *Teori Pengaruh Sosial (Social Influence Theory)* Kepuasan kerja karyawan merupakan umpan balik yang mempengaruhi self-image dan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Fungsi-fungsi divisi sumber daya manusia ini dijalankan dalam rangka meningkatkan kualitas kerja karyawan. Agar fungsi-fungsi tersebut dapat berjalan dengan lancar, maka perlu dilakukan pengawasan oleh supervisor. Keberhasilan pelaksanaan fungsi-fungsi sumber daya manusia ini sangat tergantung dari feedback (umpan balik) yang diberikan karyawan, dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja dan tercapainya kepuasan kerja.

4) *Teori Dua Faktor (Two Factor Theory)* Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1966, dengan mengembangkan two-factor theory berdasarkan pada motivators dan hygiene factors. Hygiene factors merupakan kebutuhan dasar

¹⁷ Fattah, Nanang. 2013. Landasan Manajemen Pendidikan. (Bandung: PT Remaja Rodaskarya), hal. 19.

¹⁸ 24 Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. 2002. Pengantar Manajemen. (Yogyakarta: Graha Ilmu), hal, 146

¹⁹ 25 Winardi. 2002. Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), hal. 6.

²⁰ Husaini Usman, Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 250.

²¹ Ibid., hal.65.

manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Sebagai hygiene factors adalah (a) salary and benefits (gaji dan tunjangan), (b) working conditions (kondisi kerja), (c) company policy (kebijakan organisasi), (d) status (kedudukan), (e) job security (keamanan kerja), (f) supervision and autonomy (pengawasan dan otonomi), (g) office life (kehidupan di tempat kerja), dan (h) personal life (kehidupan pribadi), sedangkan faktor motivator (motivator theory) adalah yang sebenarnya mendorong orang untuk mendapatkan kebutuhannya²². Inilah yang harus dilakukan manajer untuk memelihara tenaga kerja yang puas. Seberapa banyak orang menikmati prestasi tergantung pada pengakuannya. Pada gilirannya, kemampuan untuk mencapai terletak pada mempunyai pekerjaan yang

METODOLOGI PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada studi ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.²³ Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan semua data atau keadaan subjek atau objek penelitian kemudian dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung pada saat ini dan selanjutnya mencoba untuk memberikan pemecahan masalahnya dan dapat memberikan informasi yang mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah. penelitian deskripsi secara garis besar merupakan kegiatan penelitian yang hendak membuat gambaran atau mencoba mencandra suatu peristiwa atau gejala secara sistematis, faktual dengan penyusunan yang akurat.²⁴

Metode kualitatif ini digunakan karena beberapa pertimbangan yaitu metode kualitatif lebih bisa dan mudah menyesuaikan apabila berhadapan dengan kenyataan ganda, metode ini menyajikan hakekat hubungan antara peneliti dan responden secara langsung dan metode ini lebih peka sehingga dapat menyesuaikan diri dan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi peneliti²⁵. Penelitian diarahkan untuk mendapatkan fakta-fakta yang berhubungan dengan aktivitas perlindungan makanan kemasan industri rumah tangga dalam kaitannya penerapan tanggung jawab sosial terhadap industri rumah tangga terhadap masyarakat sekitar di daerah Kelurahan Jepun Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung serta hubungannya dari tinjauan hukum Undang-Undang Perlindungan Konsumen No. 8 tahun 1999.

²² Wibowo, Manajemen Kinerja (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 380-381

²³ Lexy J. moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006) hal 4

²⁴ supardi, Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis, (Yogyakarta: UII Press, 2005) Hal 28

²⁵ Ahmad Tanzeh dan Suyitno, Dasar-SupDasar Penelitian, (Surabaya: Elka, 2006), hal 116

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah sumber data yang berkaitan dengan tema penelitian ini, upaya meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Islam Nurul Fikri Boarding School Serang Banten, dan data primer dalam penelitian ini guru dan para wali kelas di sekolah.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah jenis data yang dikumpulkan dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya, dan juga merupakan pendukung dalam penelitian ini, biasanya didapat dari beberapa metode, seperti : buku, dokumentasi atau bahkan observasi.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra mata serta akan dibantu oleh panca indra lainnya²⁶. Serta dapat diartikan sebagai pengamatan suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian. secara langsung adalah terjun kelapangan terlibat seluruh panca indra. secara tidak langsung adalah pengamatan yang dibantu media visual media audio visual.²⁷ peneliti melakukan pengamatan langsung di lokasi tempat penelitian.

b. Wawancara

Wawancara atau interview adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan peneliti dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan orang yang diwawancarai.²⁸ peneliti melakukan wawancara dengan wakamad kesiswaan dan guru untuk mendapatkan informasi mengenai tentang upaya meningkatkan kepuasan kerja guru.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah, metode untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya²⁹.

HASIL PENELITIAN

Kepuasan kerja ini menjelaskan pada hal apa saja yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja dan memperoleh kepuasan kerja. Secara umum, tentunya dapat dikatakan bahwa hal yang dapat mendorong seseorang untuk bersemangat dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan dan memperoleh kepuasan, baik secara moril maupun materil.

²⁶ ibid hlm 126

²⁷ Djam'an satori dan Aan komariah, Metodologi penelitian kualitatif, (Bandung : Alfabeta 2017), hal.105

²⁸ ibid,

²⁹ Suharsimi Arikunto, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek* (Jakarta : PT, Rineka Cipta 2002) hlm.274

Hal ini ini mengingatkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat mendorong seorang pengajar atau pendidik dalam memenuhi kepentingannya.

Di SMPI Nurul Fikri Boarding School serang telah mendapatkan kepuasan kerjanya karena dilengkapi berbagai macam standar sekolah seperti diberikannya fasilitas,kebutuhan hidup dan mendapatkan gaji. Dalam hal ini hanya berkaitan dengan pribadi guru itu sendiri Namun praktek dari sistem pengajaran untuk memperoleh peningkatan kepuasan kerja belum stabil.

Adapun yang dilakukan dalam peningkatan kepuasan kerja guru adalah sebagai berikut :

a. Kondisi kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja guru terhadap kondisi kerja masuk dalam kategori tinggi (puas). Hal ini dapat dilihat dari pernyataan berbagai informan yang saya wawancarai bahwa mereka selalu nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ditempati. Fasilitas yang ada di kantor serba ada dan memadai untuk kelangsungan pekerjaan dan mengakibatkan penyelesaian pekerjaan menjadi lebih mudah. karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru dalam hal kondisi kerja sangat baik. Hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja guru diantaranya dengan lengkapnya sarana prasarana dan kelangsungan hidup

b. Supervisi oleh pimpinan

Supervisi oleh pimpinan masuk ke dalam kategori cukup tinggi (cukup puas). Hal tersebut ditunjukkan dengan pernyataan guru mengenai monitoring yang didapat belum optimal. Pimpinan atau pembina yang bertanggung jawab di sekolah secara berkala akan memberikan manfaat kepada guru untuk perbaikan kerjanya. Karyawan secara otomatis akan mendapat dorongan maupun perhatian dari pimpinan terhadap pekerjaan sehingga membuat karyawan memiliki rasa kedekatan yang tinggi dengan pimpinan. Disamping itu para guru merasa bahwa masukan maupun evaluasi yang disampaikan oleh pimpinan kepadanya sangat baik untuk meningkatkan kerjanya. Jadi hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga para guru akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja”. Selain itu pimpinan juga perlu membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya sehingga pengajar akan merasa diperhatikan. Apabila hal tersebut dilakukan terus-menerus, maka hubungan antara pimpinan dan karyawan akan harmonis.

c. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan

Puas dengan gaji yang diterima adalah salah satu bentuk dan keinginan yang diharapkan oleh sekolah kepada para pendidik dan kesesuaian terhadap gaji yang diterima adalah bentuk yang dipastikan oleh lembaga. Dengan gaji yang diberikan untuk karyawan diharapkan juga dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya untuk hidup. Gaji yang diberikan kepada guru bertujuan agar untuk menyelesaikan balas jasa yang telah dilakukan oleh guru itu, untuk bekerja dengan sesuai pada jabatan kerjanya dan keinginannya. Gaji yang diterima oleh guru maka akan membentuk keinginan dan daya keinginan yang dimiliki oleh guru itu untuk melaksanakan pekerjaannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden

mengenai gaji yang diberikan kepada guru sesuai dengan jabatan kerja ialah sangat setuju hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini diberikan gaji yang sesuai dengan jabatan dan bidang kerjanya agar setiap karyawan memiliki beban dan gaji yang sama. Menurut Ahmad (2010) jabatan kerja yang diberikan setiap karyawan diharuskan berbeda baik pada kompensasi dan gaji yang diberikan pada karyawan agar tidak terjadi pendiskriminasian antar karyawan.

2. Faktor penghambat dalam peningkatan kepuasan kerja guru

Adapun faktor penghambat kepuasan kerja guru ini menjelaskan apa saja yang dapat menghambat seorang guru. Secara umum, tentunya dapat dikatakan bahwa hal yang dapat menghambat seseorang untuk bersemangat dalam bekerja adalah:

a. Adanya pelanggaran tata tertib

Jika ada yang melakukan pelanggaran ini maka Upaya yang dapat dilakukan oleh guru dalam mengatasi pelanggaran tata tertib sekolah adalah :

- 1) Mengawasi ketertiban peserta didik dalam berbaris di depan kelas sebelum masuk kedalam kelas kemudian peserta didik masuk kedalam kelas sambil bersalaman dengan guru.
- 2) Mengawasi pelaksanaan doa sebelum dan sesudah belajar
- 3) Memberi teguran dan peringatan baik secara lisan maupun tertulis apabila peserta didik melakukan suatu kesalahan khususnya melanggar tata tertib sekolah. Memberi sanksi dan hukuman yang sifat mendidik apabila peserta didik melanggar tata tertib sekolah apabila setelah diberi peringatan secara lisan maupun tulisan tidak diindahkan.

Pendapat lain menyatakan bahwa upaya yang dapat dilakukan oleh guru dalam mengatasi pelanggaran tata tertib sekolah adalah :

1. Menanamkan akhlak yang mulia.
2. Memberikan pemahaman di dalam jiwa para peserta didik tentang pentingnya mematuhi peraturan, membiasakan mereka berpegang pada moral yang tinggi dan menghindari hal yang tercela.
3. Berpikir secara rohaniyah dan insaniah atau berkemanusiaan.
4. Menggunakan waktu buat belajar ilmu dunia dan imu-ilmu agama tanpa memandang keuntungankeuntungan materi.

b. Kurangnya pelatihan guru

Dengan kurangnya pelatihan guru maka akan berpengaruh pada kinerja karena pelatihan itu adalah supaya guru tersebut mendapat pemahaman atau pelajaran baru sehingga proses pengajarannya semakin baikl maka hal ini guru dituntut lebih dahulu untuk melaksanakan dan dilatih jiwa leadershipnya melalui beberapa pelatihan seperti seminar guru dan sebagainya setelah itu baru diterapkan kepada siswa. Menjalin Kerjasama dengan yang berkompeten dalam mendisiplinkan dan membentuk karakter siswa menjadi factor pendukung yang akan memudahkan pihak sekolah untuk mencapai target.

Dan juga faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: “Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah,

(7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”

3. Solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja guru

a. Manfaat adanya Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan/kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut. manfaat dari penilaian kinerja guru adalah: (1) perbaikan kinerja; (2) penyesuaian kompensasi; (3) keputusan penetapan; (4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan; (5) perencanaan dan pengembangan karir; (6) efisiensi proses penempatan staf; (7) ketidakakuratan informasi; (8) kesalahan rancangan pekerjaan; (9) kesempatan kerja yang sama; (10) tantangan/tantangan eksternal; (11) umpan balik pada SDM.

“Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan”.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

b. Adanya bantuan dan support dari guru dan pimpinan

Dalam upaya peningkatan kepuasan kerja guru harus juga mendapatkan dukungan dari setiap guru, khususnya adalah pihak lembaga yayasan pesantren Ibnu salam Nurul Fikri yang menaungi SMPI Nurul Fikri ini. Jadi dengan adanya Kerjasama dan dukungan dari semua pihak yang ada di sekolah maka proses upaya peningkatan kepuasan kerja guru ini menjadi mudah untuk mencapai tujuan yaitu keberhasilan dalam pengembangan kualitas dan kemahiran guru dalam mengajar siswa dan bisa disalurkan ilmunya kepada siswa sehingga tertanam dalam diri siswa.

KESIMPULAN

1. Kepuasan kerja guru dalam pembelajaran disekolah SMP Nurul Fikri Boarding School Serang Banten cukup baik. evaluasi kinerja guru dilakukan setiap semester. Kriteria penilaian kinerja yaitu kepala sekolah melihat dari kemampuan siswa dalam memahami pelajaran dan implementasinya, kedisiplinan siswa dan kerapian siswa serta dilihat berdasarkan kemampuan akademik guru. Kepuasan kerja guru ini menghasilkan guru yang berkualitas mulai dari kelengkapan perangkat pembelajaran, kehadiran guru, kedisiplinan guru, cara guru mengajar yang harus selalu diperbaiki serta meningkatkan kinerjanya.
2. Hambatan-hambatan kepuasan kerja guru yaitu dari gaji, kenyamanan dalam lembaga, hubungan antara guru, kemudian kedisiplinan guru, kehadiran guru, guru juga kurang memahami perhatian ke siswa/siswinya bukan karna kesengajaan tapi guru memang memegang banyak amanah dari sekolah ada yang jadi wali kelas, jadi guru ngajar, jadi wali asrama sehingga guru memang kadang terlambat.
3. Solusi untuk mengatasi hambatan Dalam upaya peningkatan kepuasan kerja guru harus juga mendapatkan dukungan dari setiap guru, khususnya adalah pihak lembaga yayasan pesantren Ibnu salam Nurul Fikri yang menaungi SMPI Nurul Fikri ini. Jadi dengan adanya Kerjasama dan dukungan dari semua pihak yang ada di sekolah maka proses upaya peningkatan kepuasan kerja guru ini menjadi mudah untuk mencapai tujuan yaitu keberhasilan dalam pengembangan kualitas dan kemahiran guru dalam mengajar siswa dan bisa disalurkan ilmunya kepada siswa sehingga tertanam dalam diri siswa. dan adapun kepala sekolah dalam meningkatkan kerja guru yaitu dengan menjalankan fungsinya sebagai motivator dengan memberikan dorongan atau semangat kepada guru untuk berubah ke arah yang lebih baik.

Kepala sekolah adalah bagian terpenting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah SMP Islam Nurul Fikri, hal ini dapat tercapai dengan mudah dengan adanya kerja sama antara kepala sekolah dengan guru. dan adapun kerja sama antara kepala sekolah dengan guru adalah menganggap guru-guru sebagai rekan satu tim untuk mencerdaskan siswa. Untuk meningkatkan kinerja guru salah satunya kepala sekolah bekerja sama dengan HRD untuk membimbing guru dan mengarahkan guru dalam standar pendidikan. Peningkatan kinerja guru tidak hanya dilakukan oleh kepala sekolah, HRD, pelatihan dari luar, tetapi dari seorang guru juga harus memiliki motivasi untuk jadi lebih baik kedepannya. Dan sebagai motivasinya guru dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan keikhlasannya senantiasa memberikan ilmu kepada siswa tanpa mengharap imbalan. Adapun motivasi selanjutnya yaitu kesabaran dalam mengajari siswa/siswinya layaknya anak kandung sendiri agar ketulusan dapat dirasakan oleh siswanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Astiti Puji (2015) dengan judul “*Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tingkat SMA/SMK Di Kota Yogyakarta*”.
- Al-Rasyidin, dkk, (2015), *Teori Belajar dan Pembelajaran*, Medan: Perdana Publishing, hal. 68.
- Danim, S, *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara. 2005).
- Farida Jaya, (2015), *Perencanaan Pembelajaran*.
- Herdianto, Syafruddin, dkk, (2016), *Pendidikan Prasekolah*, Medan: Perdana Publishing.
- Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta : Rajawali, 1999)
- Hasanah. 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru. Manajer Pendidikan*, Vol 9(1)
- Handoko Hani T, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 2009),
- Indrawan WS, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*.
- Ilmawan Firnia Nova, 2012, *Kepuasan Kerja Guru Di PPMI Assalaam Surakarta*.
- Jamil Suprihatiningrum, (2016), *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*, Jogjakarta: Ar-Ruzz.
- Komariah Aan dan Satori Djam'an, *Metodologi penelitian kualitatif*, (Bandung : Alfabeta 2017)
- Kinicki dan Kreitner, *Organizational Behavior* (New York: The Mc-Graw-Hill Companies, 2010)
- Mahmud Khalifah, (2016), *Menjadi Guru yang Dirindu*, Banyuwangi Surakarta: Ziyad Books
- Mulyandung : asa, *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Remaja Rosdakarya, 2005)