

PENERAPAN STRATEGI DALAM MENINGKATKAN KEPUASANKERJA TENAGA PENDIDIK PADA UPT SPF SDI KASSI-KASSI I KECAMATAN RAPPOCINI KOTA MAKASSAR

Nur Fajriani Puspitasari^{1*}, Sri Andayaningsih², Alamsjah³

Universitas Muhammadiyah Makassar^{1,2,3}

nurfajriani29@gmail.com¹

Received: 08-04-2024

Revised: 20-04-2024

Approved: 29-04-2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Penerapan Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan berusaha menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa penerapan strategi yang diterapkan pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik ada enam, yaitu : menjalin komunikasi yang efektif antar rekan kerja dengan mengkomunikasikan segala kegiatan yang akan diadakan di sekolah, memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan contohnya seperti mendatangkan penerjemah untuk melakukan KKG , penghargaan dan apresiasi yang senantiasa diberikan oleh kepala sekolah kepada tenaga pendidik, kondisi lingkungan kerja yang sudah kondusif ditandai dengan kelengkapan fasilitas pembelajaran, namun dalam hal keamanan sekolah masih perlu ditingkatkan, memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dengan membagi waktu agar tuntutan pekerjaan dengan urusan pribadi dapat terlaksana dengan baik, dan yang terakhir ialah partisipasi dalam pengambilan keputusan dimana tenaga pendidik selalu diberikan kesempatan oleh kepala sekolah untuk memberikan masukan-masukan setiap diadakan rapat.

Kata Kunci : Penerapan Strategi dan Peningkatan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Berdasarkan pernyataan ahli, “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan. Suatu organisasi akan lebih cepat mencapai suatu keberhasilan apabila sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai di tempatkan pada bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya. (Bintoro, 2017)

Profesi tenaga Pendidik adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang berkaitan dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang dapat menghasilkan dan dilakukan dengan kemahiran, keterampilan, dan kecakapan tertentu serta didasarkan pada norma yang berlaku. (Yahya, 2013). Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bab I pasal 1 disebutkan bahwa tenaga kerja kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. (Nasional, 2003)

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Sebagaimana pendapat ahli dalam penelitiannya yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena masing-masing akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat emosi perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dengannya karyawan

memandang pekerjaan mereka. (Syamsuri, A. R., & Siregar, 2018)

Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam berkerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Kemudian setelah mendapatkan kepuasan kerja akan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi tujuannya adalah supaya setiap pekerjaannya dapat dikerjakan dengan baik. Dan tentunya dalam upaya meningkatkan kepuasan dalam bekerja akan sangat baik apabila seseorang ditempatkan pada posisi/jabatan tertentu berdasarkan kemampuan / keahlian yang dimiliki. Dalam penempatan pegawai pada suatu struktur pemerintahan atau jabatan tertentu, perlu diperhatikan adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pangkat/golongan, masa kerja, maupun syarat-syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini bertujuan agar kemampuan dan 3 keahlian yang dimiliki seorang pegawai sesuai dengan tuntutan tugas atau jabatan.

Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang yang merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial maupun spiritual. Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh (Moeheriono, 2014) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. (Moeheriono, 2014)

Pengertian kompetensi dalam kenyataannya belum ada kesepakatan universal dan beberapa pakar memberikan pengertian yang cukup bervariasi. Namun secara umum isitilah kompetensi sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai *capability to perform*. Kesimpulan 4 ini mengindikasikan bahwa kompetensi sumber daya manusia terdiri berbagai variabel Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga pendidik adalah pengembangan diri dengan melakukan atau mengikuti pelatihan yang difasilitasi oleh pemerintah. Berdasarkan pendapat para ahli, pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan tenaga pendidik melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. (Widodo, 2015)

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian tenaga kerja kependidikan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan tenaga pendidik mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja tenaga pendidik akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri setiap individu. Berdasarkan pendapat salah satu ahli, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain.

Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih, atau disebut juga pertukaran ide dan pikiran yang disampaikan oleh penyampai pesan kepada

penerima pesan agar informasi tersebut dapat mengubah sikap dan perilaku. (Andriyani, S., Darmawan, D., & Hidayati, 2018)

Komunikasi dalam organisasi merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam organisasi berupa perintah. Sehingga berbagai keputusan dan kebijaksanaan bisnis yang diputuskan, berbagai rencana dan program kerja yang akan diimplementasikan keseluruhannya memerlukan komunikasi. (Sunyoto, 2013)

UPT SPF SDI KASSI-KASSI I merupakan salah satu instansi pendidikan yang berlokasi di Jl. Palm Raja Kecamatan Rappocini Kota Makassar. Untuk mengembangkan sekolah tersebut menjadi sekolah yang unggul tentu harus memperhatikan kepuasan kerja tenaga pendidik yang mengajar pada sekolah tersebut. Dengan demikian kepala sekolah sebagai pemimpin harus benar-benar sigap dalam memperhatikan kepuasan kerja bawahannya agar guru-guru yang bekerja dapat melaksanakan tugasnya lebih baik sehingga tujuan dari organisasi dapat terealisasi dengan baik.

Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa UPT SPF SDI Kassi-Kassi I telah menerapkan beberapa strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik dengan cara memberikan fasilitas yang memadai dalam melakukan proses pembelajaran serta menjalin komunikasi secara efektif antar rekan guru yang berada pada lingkungan tersebut. Adapun dalam segi pelatihan dan pengembangan sudah terlaksana dengan baik namun masih perlu dimaksimalkan dengan mengikuti perkembangan kurikulum merdeka. UPT SPF SDI KASSI-KASSI I juga kerap melakukan rapat yang dimana para tenaga pendidik diberikan kesempatan untuk menyampaikan apa-apa saja yang perlu dibenahi lagi dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Penerapan Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1 Kecamatan Rappocini Kota Makassar."

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif subyek dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I. Desain penelitian kualitatif digunakan untuk menampilkan data dalam bentuk kata-kata daripada angka. (Moleong, 2018) Data penelitian diperoleh dengan tiga cara yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diambil berkaitan dengan Penerapan Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik. Data dianalisis dengan cara reduksi data, penyajian data, dan selanjutnya adalah penarikan kesimpulan. Menurut Sugiyono, teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2017). Penelitian ini dilaksanakan di UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Ini merupakan tahap kritis dalam sebuah karya ilmiah yang bertujuan untuk menganalisis dan menguraikan temuan yang telah ditemukan. Pada penelitian ini, fokus utama adalah penerapan strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik. Strategistrategi ini dirancang dengan cermat untuk memahami dan mengatasi tantangan dalam dunia pendidikan, dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja para tenaga pendidik. Dalam pembahasan ini, peneliti

akan menguraikan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan acuan dari rumusan masalah dan fokus penelitian dimana Penerapan Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik ada enam yaitu komunikasi yang efektif, pengembangan dan pelatihan, penghargaan dan apresiasi, lingkungan kerja yang positif, keseimbangan kehidupan kerja, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Komunikasi yang Efektif

Terjalannya komunikasi yang efektif antar tenaga pendidik merupakan kunci utama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang optimal. Dengan komunikasi yang baik, para pendidik dapat saling bertukar informasi, pengalaman, dan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Melalui komunikasi yang efektif, mereka dapat lebih mudah menyampaikan tujuan pembelajaran, strategi pengajaran, dan evaluasi hasil belajar kepada satu sama lain. Selain itu, komunikasi yang efektif juga memfasilitasi penyelesaian konflik dengan lebih baik, mendorong kolaborasi yang produktif, dan membangun atmosfer kerja yang harmonis sehingga pada akhirnya dapat menunjang kepuasan kerja tenaga pendidik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan selama proses penelitian adapun dampak kepuasan kerja tenaga pendidik yang muncul dari ter- realisasikannya suatu komunikasi yang efektif di dalam UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar, diketahui bahwa komunikasi yang terjalin sudah sangat luar biasa baik, dilihat dari setiap pelaksanaan kegiatan selalu dikomunikasikan sehingga guru-guru langsung ikut serta dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Dengan demikian komunikasi yang efektif dapat memudahkan kita mencapai tujuan.

Pelatihan dan Pengembangan

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan bagi tenaga pendidik memegang peran penting dalam memajukan sistem pendidikan. Melalui pelatihan ini, tenaga pendidik dapat diperbarui dengan metode-metode pengajaran terbaru, dan teknologi pendidikan. Perkembangan keterampilan ini akan membantu mereka lebih efektif mendidik dan menginspirasi siswa, menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan relevan. Hal ini sesuai dengan pernyataan ahli, kualitas SDM suatu organisasi sangat penting untuk keberhasilannya, sehingga setiap organisasi harus berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerjanya salah satunya melalui program pelatihan dan pengembangan (Karim, 2019). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan selama proses penelitian diketahui bahwa Tenaga Pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1 telah mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan ditandai oleh pernyataan informan kunci bahwa guru-guru seringkali mengikuti kegiatan kerja guru (KKG) dimana dalam kegiatan tersebut tenaga pendidik diberikan arahan dan pengetahuan terkait metode-metode pembelajaran yang terbaru.

Penghargaan dan Apresiasi

Penghargaan dan apresiasi terhadap tenaga pendidik adalah pondasi utama dalam membangun semangat kerja dan dedikasi guru terhadap pendidikan. Apresiasi sendiri merupakan penilaian atas suatu usaha atau pencapaian. Apresiasi tidak harus diberikan dalam wujud benda, tetapi bisa juga diberikan dalam bentuk pujian, ucapan selamat, atau ungkapan kebanggaan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan selama proses penelitian diketahui bahwa tenaga pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I telah merasakan bentuk apresiasi tersebut. Ditandai dengan adanya

ungkapan pujian dari pimpinan baik itu secara langsung maupun 48 tidak langsung, selain itu kepala sekolah juga seringkali mengajak guru-guru untuk mengadakan acara rekreasi bersama keluarga

Lingkungan Kerja yang Positif

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan tenaga pendidik untuk dapat bekerja optimal. Jika seorang menyenangi lingkungan kerja tempat dia bekerja, maka orang tersebut akan betah di tempat kerjanya, dan melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menyebabkan kepuasan dalam bekerja menurun, dan bila kondisi ini dibiarkan dalam waktu yang lama maka seseorang akan merasa tidak puas dan akan berdampak pada kinerja yang tidak efisien dan kurang produktif. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan selama proses penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I kecamatan Rappocini Kota Makassar udah tertata dengan rapih, tetapi masih terbilangrawan karena pengamanan yang belum maksimal ditandai dengan masih ada beberapa jendela yang rusak serta belum dilengkapi fasilitas keamanan seperti CCTV.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja memegang peran yang cukup penting dalam meningkatkan kepuasan kerja para tenaga pendidik. Sebagai panduan yang bijak, hal tersebut membantu menciptakan harmoni antara tuntutan pekerjaan yang intensif dan kebutuhan pribadi yang perlu dijaga. Dengan adanya keseimbangan tersebut, tenaga pendidik dapat menemukan ruang untuk pengembangan diri, waktu bersama keluarga, serta kegiatan rekreasi, yang pada gilirannya memperkuat semangat dan motivasi mereka dalam memberikan kontribusi maksimal di dunia pendidikan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa tenaga pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I dalam aspek keseimbangan kehidupan kerja ini, guru-guru senantiasa memprioritaskan tugas mereka sebagai tenaga pendidik sembari mengatur waktu mereka agar pekerjaan yang menjadi tanggung jawab di sekolah, dan kehidupan pribadi dirumah dapat terlaksana.

Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan

Partisipasi aktif tenaga pendidik dalam pengambilan keputusan membuka pintu menuju kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, tercipta rasa memiliki dan keterlibatan yang mendalam dalam pembentukan arah dan kebijakan sekolah. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan selama proses penelitian diketahui bahwa Tenaga Pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1 telah mendapatkan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Pada saat diadakan rapat, kepala sekolah juga memberikan kesempatan terbuka kepada guru-guru untuk mengemukakan gagasan atau rencana-rencana mereka kedepannya untuk pembenahansekolah menjadi lebih baik. Dan setiap kegiatan yang ingin di laksanakan itu harus berdasarkan kesepakatan dari semua rekan guru yang berada pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I.

KESIMPULAN

Bahwa strategi-strategi tertentu dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik. Komunikasi yang efektif membantu membangun hubungan yang kuat di

lingkungan sekolah, sementara pengembangan dan pelatihan memberikan guru kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan harga diri. Penghargaan dan apresiasi terhadap kontribusi guru menjadi sumber motivasi dan kebanggaan, sementara lingkungan kerja yang positif menciptakan suasana yang mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan tenaga pendidik, sementara partisipasi dalam pengambilan keputusan memperkuat ikatan antara guru dan sekolah, memberikan mereka rasa memiliki terhadap arah sekolah, dan mendorong kolaborasi yang lebih erat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, S., Darmawan, D., & Hidayati, N. O. (2018). *Buku ajar komunikasi dalam keperawatan*.
- Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.
- Karim, R. A. (2019). Impact of different training and development programs on employee performance in Bangladesh perspective. *International Journal of Enterprenurial*, 2, 8–14.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif [Qualitative Research Methodology]*. PT.Remaja Rosdakarya.
- Nasional, D. P. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa Presiden Republik Indonesia*. Pusat Data Dan Informasi Pendidikan, Balitbang - Depdiknas.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV.Afabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Center for Academic Publishing Service)*.
- Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). *Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan*.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yahya, M. (2013). *Profesi Tenaga Kependidikan Bandung*. Pustaka Setia.