

**ANALISIS DAMPAK PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN GURU
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI SMP ISLAM ANDALUSIA 1 KEBASEN**

¹DEWI ASTUTI, ²MUH. HANIF

¹²UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri

¹dewiast8181@gmail.com, ²muh.hanif@uinsaizu.ac.id

ABSTRAK

Semakin banyak, sekolah-sekolah bersaing untuk menarik pendaftaran siswa. Pendidikan berkualitas tinggi dapat didefinisikan sebagai pendidikan yang memenuhi standar tertentu dalam hal persiapan guru, prestasi siswa, dan jumlah lulusan. Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti bagaimana pengembangan dan pelatihan personel di SMP Islam Andalusia 1 Kebasen mempengaruhi kebahagiaan guru dalam pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini, kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi adalah beberapa metode yang digunakan. Penelitian yang menggunakan metodologi deskriptif kualitatif adalah apa yang ingin dicapai oleh peneliti. Informasi yang dikumpulkan melalui survei, catatan lapangan, wawancara, dan catatan. Penelitian di SMP Islam Andalusia 1 Kebasen bertujuan untuk menentukan bagaimana HRD telah mempengaruhi kebahagiaan guru dalam pekerjaan mereka. Para peneliti di SMP Islam Andalusia 1 Kebasen mewawancarai anggota fakultas dan staf yang terlibat dalam hubungan masyarakat dan administrasi sekolah. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan kerja guru, menurut hasil penelitian tersebut. Lebih banyak kepuasan kerja, peningkatan kompetensi, dan motivasi intrinsik adalah hasil dari akses guru ke peluang pengembangan profesional berkualitas tinggi. Namun, program pengembangan menawarkan instruktur opsi peningkatan karir yang lebih baik dan kesempatan untuk memperluas pengetahuan serta keterampilan mereka. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dan pelatihan sangat penting jika SMP Islam Andalusia 1 Kebasen ingin para gurunya lebih bahagia dalam pekerjaan mereka. Kualitas pengajaran dan kepuasan kerja guru hanya dapat ditingkatkan jika sekolah terus berusaha menjadikan program pelatihan dan pengembangan seefektif mungkin.

Kata Kunci: Pelatihan dan Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Kepuasan Guru

ABSTRACT

More and more, schools are vying for students' enrollment. A high-quality education can be defined as one that meets certain standards in terms of teacher preparation, student achievement, and the quantity of graduates. The purpose of this research is to examine how personnel development and training at SMP Islam Andalusia 1 Kebasen affects teachers' happiness on the job. In this study, questionnaires, interviews, documentation, and observations are some of the methods used. Research employing a qualitative descriptive methodology was what the investigator set out to accomplish. Information gathered by means of surveys, field notes, interviews, and records. Research at SMP Islam Andalusia 1 Kebasen aims to determine how HRD has affected teachers' happiness on the job. Researchers at SMP Islam Andalusia 1 Kebasen interviewed faculty and staff members involved in public relations and school administration. Training and development of human resources significantly and positively affected teacher job satisfaction, according to the study's results. More job satisfaction, increased competence, and intrinsic motivation are the results of teachers' access to high-quality professional development opportunities. However, development programs offer instructors improved professional advancement options and the chance to expand their knowledge and skills. Investing in human resource development and training is crucial if SMP Islam Andalusia 1 Kebasen wants its teachers to be happier in their jobs. Teaching quality and teacher job

satisfaction can only be enhanced if schools persist in making training and development programs as effective as possible.

Keywords: Training and Development, Human Resources, Teacher Satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat, daya saing suatu perusahaan, termasuk lembaga pendidikan, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Dalam peran mereka sebagai pusat pendidikan, guru memiliki tanggung jawab yang sangat strategis untuk menghasilkan generasi muda yang mampu dan berakhlak mulia. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kualitas guru menjadi sangat penting. Dalam konteks sosial, pelatihan dan pengembangan dipandang bukan hanya sebagai program formal, tetapi juga sebagai cara untuk membangun hubungan kerja antara guru dan sekolah. Program pelatihan sekolah mempertimbangkan kemampuan interpersonal, kemampuan komunikasi, dan kompetensi profesional. Ketika guru merasa didukung dalam hal kompetensi dan pengembangan diri, fakta sosial menunjukkan bahwa mereka lebih termotivasi dan lebih dekat dengan institusi. (Basri & Kartini, 2021)

Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Pendidik dapat tetap mengikuti perkembangan teknologi dan pedagogi, serta perubahan di sektor ini, melalui program pengembangan profesional yang terorganisir dan berkelanjutan. Komponen karir adalah bagian dari program pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memotivasi guru agar melakukan pekerjaan yang lebih baik. Siswa akan lebih terlibat dalam pendidikan mereka, memiliki motivasi intrinsik yang lebih besar untuk belajar, dan mendapatkan nilai yang lebih tinggi ketika profesor mereka memiliki pemahaman yang kuat tentang pedagogi. Oleh karena itu, sangat penting bagi guru di Indonesia memiliki kemampuan pedagogis yang diperlukan untuk menjamin pembelajaran yang efisien.

Keterampilan pendidikan guru dapat ditingkatkan melalui program pelatihan. (Pramesti et al., 2023) dan inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan guru (Prawira & Nugraha, 2021). Studi telah menunjukkan bahwa pelatihan dan pendidikan tidak secara signifikan meningkatkan tingkat kompetensi. Untuk menyebutkan beberapa area di mana pendidikan dan pelatihan guru sangat tidak memadai: tidak menjangkau guru sama sekali (Arifa & Prayitno, 2019), tidak menindaklanjuti hasil pelatihan (Rasyid & Nurqalbani, 2020), dan tidak memanfaatkan potensi komunitas pembelajaran sekolah. Kemampuan untuk mengembangkan dan menyempurnakan berbagai keterampilan yang dihargai sebagai aset di dalam kelas juga sangat penting bagi seorang pendidik profesional. Untuk menjadi pendidik yang efektif, seseorang harus menguasai dasar-dasar. Memiliki kompetensi inti ini memungkinkan guru untuk beroperasi pada puncaknya. Berdasarkan apa yang telah dikatakan oleh Chrisvianty et al. (n.d.). Untuk membentuk pembelajaran siswa, pendidikan dan pelatihan formal guru diperlukan, tetapi pengalaman mengajar mereka selama bertahun-tahun jauh lebih penting. Pengetahuan mendalam tentang subjek diharapkan dari seorang guru yang berpengalaman di bidangnya. Peningkatan dalam persiapan guru dan pengalaman di kelas seharusnya disertai dengan peningkatan pencapaian siswa. (Alamsyah et al., 2020).

Kepuasan kerja merujuk pada keadaan sosial-psikologis yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan peluang untuk berkembang. Artikel ini menunjukkan bahwa pendidik yang diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka melalui pelatihan akan lebih berkomitmen dan memiliki lebih banyak interaksi positif di tempat kerja mereka. (Dewi & Ramadhani, 2020). Program pelatihan yang baik dapat mendorong suasana sosial di mana orang bekerja sama, yang mendorong orang untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah sehari-hari. Fakta sosial menunjukkan bahwa

pelatihan kelompok tidak hanya meningkatkan keterampilan seseorang, tetapi juga meningkatkan kolaborasi dan hubungan interpersonal antara guru. Interaksi ini meningkatkan rasa kohesi sosial dan meningkatkan kepuasan guru dengan pekerjaan mereka. (Nugroho & Susanti, 2021). Bagaimana pendidik melihat pekerjaan mereka sangat dipengaruhi oleh dukungan manajemen sekolah selama proses pelatihan. Fakta sosial menunjukkan bahwa ketika pendidik berkembang sebagai profesional, mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan oleh manajemen. Hal ini meningkatkan dorongan untuk bekerja dan kebahagiaan pribadi, serta dorongan untuk berusaha sebaik mungkin untuk pendidikan. (Putra & Lestari, 2022)

Hasil survei menunjukkan bahwa guru yang telah memperoleh pelatihan berkesinambungan lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan guru yang tidak. Fakta sosial ini menunjukkan bahwa memperoleh keterampilan adalah bagian penting dari kepuasan kerja di lingkungan pendidikan. Selain itu, pelatihan berkelanjutan memungkinkan guru berinteraksi dan belajar dari satu sama lain, yang meningkatkan kohesi sosial di sekolah. (Rahmawati & Wahyudi, 2023). Studi telah menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang mencakup aktivitas yang meningkatkan kompetensi dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja pengajar di lembaga pendidikan manusia. (Rizki et al., 2021). Menurut teori motivasi kerja, pelatihan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi diri. Akibatnya, guru akan lebih puas dan lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka. (Wahyudi & Firmansyah, 2020).

Keyakinan guru dan institusi pendidikan, terutama di tingkat sekolah menengah pertama, meningkat dengan keterlibatan terus-menerus dalam pengembangan profesional. (Hidayat, 2022). Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM yang terstruktur dan berkelanjutan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi guru, yang berdampak pada peningkatan kinerja institusi secara keseluruhan. (Andrian & Kusuma, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menganalisis dampak pelatihan dan pengembangan guru terhadap kepuasan kerja di SMP Islam Andalusia 1 Kebasen. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran mendalam terkait pengalaman, persepsi, dan pandangan guru mengenai pelatihan serta pengembangan yang diterima dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Data utama dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara mendalam dengan guru, kepala sekolah, dan staf yang terlibat dalam pelatihan dan pengembangan. Selain itu, peneliti juga menggunakan observasi langsung dan studi dokumen terkait program pelatihan yang telah dilaksanakan.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling, di mana informan dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan dan masa kerja di sekolah. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk memungkinkan peneliti mengeksplorasi informasi lebih lanjut sesuai dengan tanggapan informan. Observasi difokuskan pada proses pelatihan yang pernah dilakukan, serta penerapannya dalam aktivitas sehari-hari guru. Peneliti juga memeriksa dokumen seperti modul pelatihan, laporan hasil evaluasi, dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di sekolah.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Proses ini dimulai dengan transkripsi hasil wawancara dan pencatatan hasil observasi, dilanjutkan dengan pengkodean data untuk mengidentifikasi tema-tema yang relevan. Hasil analisis kemudian disusun dalam bentuk deskripsi naratif untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja guru. Keabsahan data dijamin melalui teknik triangulasi data, dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen terkait. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program pelatihan yang telah dilakukan di SMP Islam Andalusia 1 Kebasen yaitu mengadakan In House Training (IHT) di awal semester yang diikuti oleh semua guru. Dengan adanya IHT ini, diharapkan kompetensi dan profesionalisme guru di SMP Islam Andalusia 1 Kebasen dapat meningkat secara signifikan. Sehingga, pada akhirnya, akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan dan prestasi siswa di SMP Islam Andalusia 1 Kebasen.

Pengembangan yang telah dilakukan di SMP Islam Andalusia 1 Kebasen antara lain MGMP sekolah, Program Merdeka Mengajar (PMM), dan Pendidikan Profesi Guru (PPG). Dengan mengikuti program-program ini, guru diharapkan dapat memperluas kemampuan mereka secara berkelanjutan, merancang pembelajaran yang efektif, dan pada akhirnya meningkatkan prestasi siswa. Tujuan dari program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di SMP Islam Andalusia Kebasen yaitu: 1) menambah dan memperkuat pengalaman guru, 2) mengembangkan kreatifitas guru, 3) memberi kesempatan guru untuk berkreaitifitas

Dampak yang terlihat pada kinerja dan kepuasan kerja guru setelah mengikuti pelatihan dampaknya ke anak yaitu ketertarikan siswa dalam pembelajaran pada mata pelajaran seperti matematika, IPA. Ketertarikan tersebut karena kreatifitas guru dalam menyampaikan materi pelajaran. Ada perubahan signifikan yaitu ketrampilan dalam membuat modul ajar yang berpihak pada siswa dan juga metode pengajaran yang bervariasi. Pelatihan terlaksana karena pihak sekolah menyediakan fasilitas seperti teknologi dan sarana prasarana.

Evaluasi keberhasilan program pelatihan dan pengembangan untuk guru dengan melaksanakan supervisi 2 kali dalam 1 tahun. Supervisi dilakukan oleh kepala sekolah. Untuk MGMP sekolah di evaluasi dengan keaktifan pelaksanaan dari MGMP sekolah. Kepuasan kerja guru bisa dilihat dari semangat guru mengajar, pembelajaran yang memanfaatkan fasilitas sekolah dalam pembelajaran sehingga anak lebih tertarik dalam pembelajaran. Tersedianya pondok di SMP Islam Andalusia 1, anak diharapkan tinggal di pondok, Keberadaan anak yang tinggal di pondok, menyebabkan guru mudah mengatur dan berkoordinasi dengan anak.

Dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan, ada feedback dari guru yang ditampung dahulu di MGMP sekolah, baru di sampaikan ke pihak sekolah. Contoh feedback dari guru bahwa pelatihan yang perlu diperhatikan yaitu dalam pembuatan soal. Beberapa kendala yang dialami dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan di SMP Islam Andalusia 1 Kebasen yaitu penyesuaian program dari pemerintah, mesintegrasi sekolah ke pondok, menyesuaikan kultur- kultur di pondok, Dalam mengatasi kendala tersebut antara lain konsultasi dengan pengawas sekolah dan memanfaatkan kegiatan pondok, Rencana untuk pengembangan program pelatihan dan pengembangan antara lain: perangkat pembelajaran di upload di Google Drive, pembelajaran digital, dan informasi sekolah digital yang dapat di akses dari pondok dan melek IT

Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas peserta 59% mengikuti pelatihan dengan sering, 12% menyatakan sangat sering, 22% hanya kadang-kadang, dan 7% sisanya jarang. Data menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengambil bagian secara aktif dalam program pelatihan yang ditawarkan oleh sekolah. Hal ini menunjukkan adanya komitmen yang tinggi dari para pendidik untuk terus meningkatkan kemampuan profesional mereka melalui pelatihan. Selain itu, keterlibatan yang aktif ini menunjukkan betapa pentingnya pelatihan untuk mendukung pertumbuhan profesional guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Hanya 3% dari responden yang memberikan penilaian yang cukup. Sebagian besar responden 91% menilai kualitas pelatihan yang mereka ikuti sebagai baik; 6% bahkan menilainya sangat baik. Data ini menunjukkan bahwa guru umumnya menerima pelatihan

Copyright (c) 2024 LEARNING : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran

berkualitas tinggi dari sekolah. Tingginya penilaian positif ini menunjukkan bahwa program pelatihan efektif dan relevan untuk memenuhi kebutuhan profesional guru dan berkontribusi positif terhadap pengembangan kompetensi mereka. Hal ini juga menunjukkan bahwa sekolah berhasil memenuhi persyaratan pelatihan, yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran.

Mayoritas responden yang menjawab 74% menganggap materi pelatihan yang mereka terima terkait dengan kebutuhan pekerjaan mereka; 21% menganggapnya cukup relevan, dan 5% menganggapnya sangat relevan. Data menunjukkan bahwa materi pelatihan yang disediakan memenuhi kebutuhan guru dengan cukup. Tingkat relevansi yang dirasakan peserta pelatihan menunjukkan bahwa program pelatihan dibuat dengan mempertimbangkan kebutuhan praktis dan masalah yang dihadapi oleh guru dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tersebut dapat benar-benar meningkatkan kompetensi profesional guru dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Sebanyak 58% responden menganggap pelatihan yang mereka ikuti membantu mereka meningkatkan keterampilan mereka; 36% menganggapnya cukup efektif, dan 6% menganggapnya sangat efektif. Data ini menunjukkan bahwa keterampilan guru dapat secara efektif ditingkatkan melalui pelatihan. Tingginya tingkat efektivitas yang dirasakan oleh peserta pelatihan menunjukkan bahwa program pelatihan dirancang dan dilaksanakan dengan baik sehingga mampu memberikan dampak positif yang nyata terhadap peningkatan kompetensi profesional guru. Ini juga menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan guru berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa di sekolah.

Sebanyak 54% responden mengatakan bahwa program pengembangan karier di sekolah mudah diakses; 40% menganggapnya cukup mudah, dan 6% menganggapnya sangat mudah. Data menunjukkan bahwa sebagian besar responden cukup puas dengan kemampuan sekolah mereka untuk menyediakan program pengembangan karier. Tingkat kemudahan yang dirasakan guru menunjukkan bahwa sekolah menyediakan fasilitas dan dukungan yang memadai untuk pengembangan karier mereka. Ini juga menunjukkan bahwa sekolah telah berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional guru, memungkinkan mereka untuk terus berkembang dan meningkatkan kemampuan mereka dalam dunia pendidikan.

Hasil survei menunjukkan bahwa sekolah cukup mendukung upaya pengembangan diri guru, 51% mayoritas responden merasa didukung, 31% menilai cukup mendukung, dan 18% menganggapnya sangat mendukung. Meskipun mayoritas responden merasa didukung, masih ada ruang untuk peningkatan. Sekolah dapat menawarkan dukungan dalam berbagai bentuk, seperti pelatihan profesional, peluang pengembangan karir, dan akses ke fasilitas dan sumber daya yang mendukung proses belajar mengajar. Dukungan yang memadai dari sekolah sangat penting untuk memastikan bahwa guru dapat terus meningkatkan kemampuan mereka dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah mereka.

Mayoritas 60% responden menyatakan bahwa mereka puas dengan lingkungan kerja sekolah mereka; 28% menyatakan bahwa mereka cukup puas, dan 12% menyatakan bahwa mereka sangat puas. Data ini menunjukkan bahwa secara umum, lingkungan kerja di sekolah cukup mendukung dan memberikan kenyamanan bagi para guru untuk melakukan pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan tinggi ini menunjukkan bahwa sekolah telah berhasil menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang dapat dicapai melalui komponen seperti hubungan yang baik antar staf, fasilitas yang memadai, dan dukungan dari manajemen sekolah. Tetapi masih ada ruang untuk meningkatkan beberapa aspek agar lebih banyak guru merasa sangat puas dengan tempat kerja mereka. Untuk meningkatkan semangat dan produktivitas guru, lingkungan kerja yang positif sangat penting. Pada akhirnya, ini akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Sebagian besar (64%) responden menyatakan bahwa mereka cukup puas dengan kompensasi yang mereka terima; 27% menyatakan bahwa mereka puas; 6% sangat puas; dan hanya 3% yang menyatakan bahwa mereka tidak puas. Data menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasa kompensasi mereka cukup. Tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan bahwa sekolah telah memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan mayoritas guru, tetapi ada beberapa orang yang tidak puas, menunjukkan bahwa sistem kompensasi masih bisa diperbaiki. Untuk menjaga motivasi dan kepuasan kerja para guru, sangat penting untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan adil dan kompetitif. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan kualitas pendidikan yang lebih baik.

Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar guru (91%) merasa puas dengan berbagai tingkatan tunjangan yang diberikan; 56% menyatakan cukup puas, 29% sangat puas, 6% sangat puas, dan 9% tidak puas. Data menunjukkan bahwa tunjangan saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan sebagian besar guru di institusi pendidikan tersebut. Namun, meskipun ada ruang untuk perbaikan, tunjangan saat ini cukup untuk sebagian besar guru.

Hasil survei menunjukkan bahwa 52% responden menyatakan bahwa hubungan mereka dengan rekan kerja mereka puas, 25% menyatakan bahwa mereka cukup puas, dan 23% menyatakan bahwa mereka sangat puas. Data ini menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja di sekolah umumnya baik dan mendukung. Dengan 100% responden merasa puas dalam berbagai tingkatan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di sekolah sangat kondusif dan mendukung kolaborasi dan kerja sama yang positif di antara guru, yang merupakan komponen penting yang mendukung produktivitas dan kepuasan karyawan di sekolah.

Hasil survei menunjukkan bahwa 52% responden menyatakan bahwa mereka puas dengan hubungan mereka dengan atasan mereka, 25% menyatakan bahwa mereka cukup puas, dan 23% menyatakan bahwa mereka sangat puas. Data ini menunjukkan bahwa hubungan antara guru dan manajer sekolah umumnya baik. Dengan 100% responden menyatakan kepuasan dalam berbagai tingkatan, dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja antara guru dan atasan mereka di sekolah berjalan dengan baik dan mendukung. Ini menunjukkan komunikasi yang baik dan manajemen yang baik, yang menghasilkan lingkungan kerja yang baik di lembaga pendidikan.

Hasil survei menunjukkan bahwa 49% peserta menyatakan bahwa mereka cukup puas dengan beban kerja mereka, 45% menyatakan bahwa mereka cukup puas, dan 6% menyatakan bahwa mereka sangat puas. Data menunjukkan bahwa sebagian besar guru percaya bahwa mereka mengelola tugas mereka dengan baik. Selain itu, hasilnya menunjukkan hubungan yang baik antara manajer sekolah dan guru, di mana manajemen dapat mengatur beban kerja secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan guru. Karena mayoritas responden menunjukkan tingkat kepuasan yang positif, dapat disimpulkan bahwa manajemen sekolah telah melakukan upaya yang berhasil untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung bagi para guru.

Hasil survei menunjukkan bahwa peluang pengembangan karier di sekolah membuat 51% responden puas, 41% cukup puas, 5% sangat puas, dan hanya 2% tidak puas. Data menunjukkan bahwa sekolah menawarkan peluang yang cukup baik untuk pengembangan karier guru. Dengan 97% responden menyatakan kepuasan dalam berbagai tingkatan, dapat disimpulkan bahwa sekolah memiliki program dan kebijakan pengembangan karier yang baik dan memadai. Hal ini menunjukkan komitmen sekolah untuk mendukung peningkatan profesionalisme dan pertumbuhan karier guru, yang menghasilkan pendidikan yang lebih baik.

Secara keseluruhan, temuan survei ini menunjukkan bahwa guru di sekolah tersebut sebagian besar merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk pelatihan, kompensasi, hubungan kerja, dan peluang untuk berkembang. Tingkat kepuasan tinggi menunjukkan bahwa kebijakan dan program sekolah berhasil memenuhi kebutuhan dan

harapan guru. Meskipun ada beberapa area yang perlu diperbaiki, mayoritas peserta menyatakan sangat puas. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sekolah umumnya mendukung kesejahteraan dan perkembangan profesional guru, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

KESIMPULAN

Berbagai program pelatihan dan pengembangan termasuk In House Training (IHT), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sekolah. Program Merdeka Mengajar (PMM), dan Pendidikan Profesi Guru (PPG), telah meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru di SMP Islam Andalusia 1 Kebasen. IHT memberikan pelatihan internal yang disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. MGMP sekolah memungkinkan guru mata pelajaran yang sama untuk berbicara dan berbagi pengalaman, meningkatkan kualitas pembelajaran secara kolaboratif. PMM memberikan kebebasan bagi guru untuk mengembangkan metode pengajaran inovatif, sementara PPG menjamin bahwa guru menerima sertifikasi profesional yang diakui. Program ini tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan tetapi juga membantu pengembangan karier guru secara berkelanjutan.

Hasil survei menunjukkan mayoritas guru terlibat aktif dalam program pelatihan, dengan 91% menilai kualitas pelatihan baik, 74% menilai materi pelatihan relevan, dan 58% menilai pelatihan efektif dalam meningkatkan keterampilan mereka. Sebagian besar guru juga merasa puas dengan akses terhadap program pengembangan karier, lingkungan kerja, kompensasi, tunjangan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang pengembangan karier.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, M., Ahmad, S., & Harris, H. (2020). Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru. In *Journal of Education Research* (Vol. 1, Issue 3)
- Andrian, R., & Kusuma, D. (2023). Dampak Pengembangan Profesional Terhadap Loyalitas dan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Sekolah*, 7(1), 33-45.
- Arifa, F. N., & Prayitno, U. S. (2019). Peningkatan Kualitas Pendidikan: Program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan dalam Pemenuhan Kebutuhan Guru Profesional di Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 10(1). <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v10i1.1229>
- Basri, M., & Kartini, A. (2021). Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja. *Journal of Human Resource*, 9(1), 65-74.
- Bogdan & Taylor, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012)
- Chrisvianty, E., Arafat, Y., Negeri, S., & PGRI Palembang, U. (n.d.). Pengaruh Keterampilan Mengajar dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru
- Dewi, R., & Ramadhani, P. (2020). Implementasi Pelatihan untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 12(3), 312-319.
- Nugroho, T. A., & Susanti, D. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen SDM*, 10(4), 255-263.
- Pramesti, A. S., Apriyagung, Sujaya, D., Putra, F. M., Martono, Heryati, N., Afriliana, N., Wibowo, S., aramitasari, S. V. P., Rizki, Widiarti, W., Maysari, V., & Fany, Y. G. (2023). *Buku Pintar Pendidikan Profesi Guru Prajabatan* (D. Handoko, Ed.; 1st ed.). Kemendikbudristek

- Prawira, Y. A., & Nugraha, F. (2021). Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Melalui Pelatihan Partisipatif Secara Daring Berbasis Heuristik. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2). <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.307-316.2021>
- Putra, D. S., & Lestari, R. (2022). *Pengaruh Program Pelatihan Berkelanjutan terhadap Kepuasan Kerja di Sektor Pendidikan*. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 11(2), 134-143.
- Rahmawati, S., & Wahyudi, T. (2023). *Kepuasan Kerja Guru dan Dampak Pengembangan Kompetensi*. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 15(1), 98-110.
- Rasyid, M. N., & Nurqalbiani, A. (2020). Implementasi Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru (Studi Kasus Pada UPT SMP Negeri 2 Duampanua Kabupaten Pinrang). *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(1). <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i1.3048>
- Rijali, Ahmad. "Analisis Data Kualitatif." *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (2019): 81-95.
- Rizki, N., Nugraha, R., & Setiawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(2), 101-112.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.