



## PENGEMBANGAN SDM MELALUI KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TENAGA PENDIDIK DI SMK ISLAM KREMBUNG

Mohammad Nurul Yaqin<sup>1</sup>, Subiyantoro<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia

Email: ny4591972@gmail.com<sup>1</sup>, subiyantoro@uin-suka.ac.id<sup>2</sup>

DOI: 10.61553/ascent.v2i2.182	p-ISSN: 3025-5732	e-ISSN: 3025-5600
Diterima: 10 November 2024	Disetujui: 30 Desember 2024	Diterbitkan: 31 Desember 2024

### Abstract :

This study examines human resource development (HRD) through aspects of compensation, motivation, and job satisfaction among educators at SMK Islam Krembung. Using a qualitative approach with a case study method, the research was conducted through interviews and observations of the school principal and educators. The results show that fair and competitive compensation, including basic salary, allowances, and supporting facilities, plays an important role in improving the performance of educators. Motivation, both intrinsic and extrinsic, has proven effective in creating a conducive work environment and encouraging self-development of educators. High job satisfaction, characterized by a balance between workload and compensation as well as harmonious relationships among colleagues, contributes to increased commitment and loyalty of educators. The research concludes that good management of these three aspects can encourage optimal HR development, which ultimately contributes to improving the quality of education in schools. It is recommended that school management consistently pay attention to and manage aspects of compensation, motivation, and job satisfaction to support sustainable human resource development.

**Keywords:** *Human Resource Development, Motivation, Compensation, Job Satisfaction, Educators*

### Abstrak :

Penelitian ini mengkaji pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui aspek kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja tenaga pendidik di SMK Islam Krembung. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, penelitian dilakukan melalui wawancara dan observasi terhadap kepala sekolah dan tenaga pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif, meliputi gaji pokok, tunjangan, dan fasilitas penunjang, berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong pengembangan diri tenaga pendidik. Kepuasan kerja yang tinggi, ditandai dengan keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi serta hubungan harmonis antar rekan kerja, berkontribusi pada peningkatan komitmen dan loyalitas tenaga pendidik. Penelitian menyimpulkan bahwa pengelolaan yang baik terhadap ketiga aspek tersebut dapat mendorong pengembangan SDM secara optimal, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Disarankan agar pihak manajemen sekolah secara konsisten memperhatikan dan mengelola aspek kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja untuk mendukung pengembangan SDM yang berkelanjutan.

**Kata Kunci:** *Pengembangan SDM, Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Tenaga Pendidik*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi setiap organisasi, termasuk dalam konteks pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas sangat tergantung pada kemampuan, kompetensi, dan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Oleh karena itu, pengembangan SDM di lingkungan sekolah menjadi isu strategis yang membutuhkan perhatian dan pengelolaan yang komprehensif.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan kunci utama dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pendidikan. SDM yang baik dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang maksimal (Az Zahro, 2020). Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting bagi setiap organisasi, termasuk dalam bidang pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh kemampuan, kompetensi, dan kinerja tenaga pendidik serta kependidikan. Oleh karena itu, pengembangan SDM di lingkungan sekolah menjadi salah satu isu strategis yang memerlukan perhatian serius dan pengelolaan yang menyeluruh, termasuk melalui penerapan sistem informasi manajemen yang terintegrasi (Colarika & Az Zahro, 2023).

Pengembangan SDM dalam pendidikan tidak hanya terkait dengan peningkatan kompetensi dan keterampilan, namun juga berkaitan erat dengan sistem kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Kompensasi yang adil dan kompetitif, seperti gaji, tunjangan, serta berbagai fasilitas, dapat meningkatkan daya tarik profesi guru serta mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas. (D. J. Ardiansyah, 2020; T. Ardiansyah, 2020). Di sisi lain, motivasi kerja yang kuat, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, dapat mendorong tenaga pendidik dan kependidikan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga pendidik dan kependidikan juga menjadi faktor penting dalam pengembangan SDM. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, serta mendorong tenaga pendidik dan kependidikan untuk berkomitmen dan berkontribusi secara optimal bagi kemajuan lembaga pendidikan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai permasalahan terkait dengan kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja di SMK Islam Krembung. Beberapa sekolah, termasuk SMK Islam Krembung, belum mampu menyediakan paket kompensasi yang bersaing dengan profesi lain, sehingga menyulitkan untuk menarik dan mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas. Selain itu, sistem motivasi yang diterapkan seringkali belum efektif dalam mendorong tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk mengeksplorasi dan memahami fenomena terkait pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja dalam konteks pendidikan secara mendalam.

Permasalahan lain yang juga muncul adalah adanya ketidakpuasan kerja di kalangan tenaga pendidik dan kependidikan. Beban kerja yang tinggi, minimnya kesempatan pengembangan karir, serta kurangnya apresiasi terhadap kinerja tenaga pendidik dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja. Kondisi ini tentunya akan berdampak pada komitmen, motivasi, dan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap pengembangan sumber daya manusia di sekolah. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, khususnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan SDM yang efektif. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberi pemahaman kepada tenaga pendidik dan kependidikan tentang pentingnya kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja dalam mendukung pengembangan karir dan kinerja tenaga pendidik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara dan observasi untuk mengumpulkan data mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan SDM di SMK Islam Krembung. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, tenaga pendidik, dan pihak terkait untuk menggali informasi tentang kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Data dianalisis untuk menemukan pola dan makna terkait pengelolaan SDM.

Observasi digunakan untuk menggambarkan suasana kerja, hubungan antar rekan, dan budaya organisasi. Triangulasi data dilakukan dengan memadukan wawancara, observasi, dan literatur terkait untuk validitas temuan. Analisis data menggunakan teori Miles, Huberman, dan Saldana yang mana proses analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berkesinambungan hingga selesai, sampai data mencapai titik kejenuhan. Kejenuhan data ditandai dengan tidak adanya lagi data atau informasi baru yang ditemukan (Saleh, 2017). Langkah-langkah dalam analisis data menurut Miles dan Huberman meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan dengan *credibility*, *dependability*, *confirmability*, *transferability*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik di SMK Islam Krembung terdiri dari gaji pokok, tunjangan, dan berbagai fasilitas penunjang. Kepala sekolah menekankan bahwa kompensasi harus diberikan secara adil dan kompetitif agar dapat memotivasi tenaga pendidik untuk terus mengembangkan diri.

Motivasi kerja tenaga pendidik juga menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen sekolah. Hasil observasi menunjukkan bahwa sekolah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kesempatan pengembangan karir, serta menghargai prestasi tenaga pendidik. Hal ini terbukti efektif dalam meningkatkan semangat dan antusiasme tenaga pendidik dalam bekerja. Kepuasan kerja tenaga pendidik juga terlihat cukup baik. Berdasarkan wawancara, guru merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena adanya keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima (D. J. Ardiansyah, 2020). Selain itu, hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan atasan juga berkontribusi pada tingkat kepuasan yang tinggi.

Ketiga faktor tersebut, yaitu kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja, dipahami memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik di SMK Islam Krembung. Tenaga pendidik yang merasa dihargai, termotivasi, dan puas dengan pekerjaannya menunjukkan kecenderungan untuk lebih proaktif dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilannya.

Saran dari temuan ini adalah pihak manajemen sekolah perlu secara konsisten memperhatikan dan mengelola ketiga aspek tersebut. Pemberian kompensasi yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, serta memastikan kepuasan kerja tenaga pendidik menjadi kunci untuk mendorong pengembangan SDM yang optimal. Sekolah juga perlu melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkala untuk memastikan bahwa upaya pengembangan SDM tenaga pendidik berjalan efektif. Dengan demikian, kualitas pembelajaran dan prestasi siswa di SMK Islam Krembung diharapkan dapat terus ditingkatkan.

#### *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang manajemen yang mempelajari hubungan serta peranan manusia dalam organisasi, dengan fokus utama pada tenaga kerja sebagai aset yang sangat penting. Dalam setiap kegiatan organisasi, manusia memegang peranan aktif dan dominan sebagai perencana, pelaku, serta penentu tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Samsudin, manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mendayagunakan SDM secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan organisasi. Rivai dan Jauvani (Patawari et al., 2023), menambahkan bahwa MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Hasibuan (Fatimah & Ratnasari, 2018), mengungkapkan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat.

Hasil wawancara mengungkapkan bahwa pengelolaan kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mendukung efektivitas tenaga pendidik di SMK Islam Krembung. Para partisipan menyampaikan bahwa kompensasi yang dianggap adil dan memadai tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga menciptakan semangat yang lebih besar untuk melaksanakan tugas secara maksimal, sehingga berdampak positif pada kualitas proses pembelajaran. Hal ini tercermin dalam peningkatan kualitas pengajaran serta komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab. Temuan ini sejalan dengan pendapat Rasyid & Tanjung (Rasyid & Tanjung, 2020), yang mengungkapkan bahwa kompensasi yang memadai berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan produktivitas kerja, serta berperan penting dalam menjaga loyalitas tenaga pendidik terhadap institusi.

Kepuasan kerja juga merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas tenaga pendidik. Lingkungan kerja yang mendukung, hubungan interpersonal yang harmonis, serta apresiasi terhadap pencapaian tenaga pendidik terbukti berkontribusi signifikan terhadap loyalitas kepada institusi. Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya integrasi antara kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia di SMK Islam Krembung, yang berperan sebagai pendorong utama dalam pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas.

Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya teknik peramalan (*forecasting technique*) dalam perencanaan SDM. Dengan menggunakan teknik ini, SMK Islam Krembung berhasil memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja dan memastikan ketersediaan SDM yang tepat untuk mendukung proses pembelajaran.

Pendekatan ini tidak hanya menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki karakter yang kuat, seperti kejujuran, ketulusan, dan ketegasan, yang sangat penting dalam menjalankan tugas sebagai pendidik yang profesional.

### *Motivasi*

Motivasi, yang berasal dari kata "*movere*" yang berarti "menggerakkan," memainkan peran fundamental dalam mengarahkan dan mempertahankan perilaku manusia (Wahyuningtyas & Ananda, 2023). Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu dalam organisasi, khususnya pada tenaga pendidik di SMK Islam Krembung. Motivasi intrinsik, yang berakar pada kebutuhan, keinginan, atau harapan dari dalam diri individu, terbukti mampu mendorong tenaga pendidik untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran secara konsisten. Hal ini tercermin dalam dorongan untuk memperluas pengetahuan demi memenuhi kebutuhan pribadi akan pencapaian intelektual (zuryani, 2020). Hal ini semakin diperkuat dengan branding image lembaga pendidikan yang dapat meningkatkan motivasi dan rasa bangga tenaga pendidik terhadap institusinya (Hermawan et al., 2024).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik, yang berasal dari faktor luar seperti imbalan, pujian, atau insentif, memiliki peran yang signifikan dalam mendorong perilaku tenaga pendidik. Beberapa partisipan mengungkapkan bahwa pemberian insentif yang tepat, seperti penghargaan atas capaian kerja, dapat secara langsung meningkatkan semangat dan loyalitas terhadap institusi, serta mendorong kinerja yang lebih baik di lingkungan sekolah. Penemuan ini mendukung pandangan Pangesti (Pangesti, 2019), yang menyatakan bahwa insentif dapat meningkatkan motivasi eksternal dan memperkuat hubungan antara tenaga pendidik dan organisasi.

Selain itu, motivasi yang kuat, baik intrinsik maupun ekstrinsik, tidak hanya mendorong produktivitas tenaga pendidik, tetapi juga menciptakan komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan organisasi. Pemahaman terhadap teori-teori motivasi, seperti hierarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, dan teori penguatan, memberikan landasan teoritis yang sangat relevan untuk membantu SMK Islam Krembung dalam merancang strategi peningkatan motivasi tenaga pendidik.

### *Kompensasi*

Kompensasi dalam konteks organisasi pendidikan mencakup berbagai bentuk material, seperti gaji, tunjangan, honorarium, biaya transportasi, uang makan, dan pendapatan lain yang sah. Selain itu, kompensasi juga mencakup elemen non-material, seperti perlakuan adil, jaminan keamanan, kenyamanan kerja, dan pelayanan yang baik kepada tenaga pendidik (Situmorang et al., 2022). Hasil wawancara mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan memadai berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja tenaga pendidik. Para partisipan menyatakan bahwa kompensasi yang sesuai menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan komitmen, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja. Temuan ini mendukung pemahaman bahwa sistem kompensasi yang baik dapat memotivasi tenaga pendidik lebih lanjut, serta memberikan dampak positif terhadap kinerja.

Kompensasi berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas usaha tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Imbalan ini tidak hanya mencakup gaji

sebagai hasil langsung, tetapi juga kompensasi atas penurunan fisik dan mental akibat pekerjaan (Untoro & Sadli, 2023). Dalam praktiknya, pemberian kompensasi di SMK Islam Krembung telah diatur dalam sistem yang merujuk pada regulasi penggajian tenaga pendidik, khususnya untuk Guru PNS, berdasarkan peraturan pemerintah. Meskipun sistem penggajian ini belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi seluruh pihak, pemerintah terus berupaya untuk memperbaikinya guna meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik.

Kesejahteraan tenaga pendidik yang meningkat melalui kompensasi yang memadai berbanding lurus dengan peningkatan kualitas pendidik. Bentuk kompensasi lainnya, seperti tunjangan, insentif, bonus, atau fasilitas non-finansial seperti cuti, memberikan dampak positif terhadap kenyamanan kerja. Tenaga pendidik yang merasa dihargai cenderung menunjukkan kinerja optimal dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap institusi.

### *Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan perasaan positif dan sikap proaktif terhadap pekerjaan, sementara karyawan yang tidak puas cenderung memiliki perasaan negatif yang dapat memengaruhi kinerja dan loyalitas terhadap organisasi (Nurjaya & Rizal, 2023). Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan tenaga pendidik kehilangan motivasi, meningkatkan tingkat absensi, bahkan memicu keinginan untuk meninggalkan organisasi. Beberapa partisipan mengungkapkan bahwa hal ini berdampak negatif pada stabilitas dan efektivitas operasional. Temuan ini menekankan pentingnya menjaga kepuasan kerja tenaga pendidik agar tenaga pendidik tetap termotivasi dan produktif dalam menjalankan tugasnya.

Sebagai konsep penting dalam psikologi organisasi dan manajemen, kepuasan kerja mencerminkan penilaian emosional karyawan terhadap pengalaman kerja tenaga pendidik (Rasyid & Tanjung, 2020). Berdasarkan hasil analisis kualitatif, kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor utama, seperti gaji, peluang promosi, hubungan interpersonal, supervisi, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor ini menjadi indikator penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung motivasi dan produktivitas karyawan (Ayu & Damasanti, 2014). Penelitian di SMK Islam Krembung menunjukkan bahwa faktor-faktor ini secara langsung berkontribusi terhadap kualitas hubungan antar tenaga pendidik serta dampaknya terhadap kinerja dan loyalitas tenaga pendidik.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan motivasi dan produktivitas. Tenaga pendidik yang puas cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik, meningkatkan kinerja individu dan tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat meningkatkan tingkat absensi, turnover, dan konflik internal, yang menghambat pencapaian tujuan organisasi (Zuryani, 2020). Di SMK Islam Krembung, hal ini tercermin dalam pentingnya menjaga keseimbangan kepuasan kerja untuk memastikan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan kualitas pengajaran.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, survei kepuasan kerja secara berkala menjadi langkah strategis untuk mengidentifikasi kebutuhan dan harapan tenaga pendidik. Hasil survei ini memberikan wawasan bagi organisasi

untuk merancang kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan tenaga pendidik, seperti memperbaiki struktur kompensasi, menciptakan budaya kerja yang inklusif, dan menyediakan peluang pengembangan karier (Briliarto, 2022). Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, SMK Islam Krembung dapat lebih efektif dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas dan loyalitas tenaga pendidik.

Dengan memastikan kepuasan kerja tenaga pendidik, organisasi dapat menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas dan loyalitas, sehingga mampu mencapai tujuan jangka panjang secara efektif. Penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja bukan hanya sekadar aspek individu, tetapi merupakan elemen strategis yang memengaruhi keberhasilan keseluruhan organisasi.

### *Tenaga Pendidik*

Secara umum, tenaga pendidik dapat didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, non-formal, dan informal (Musdalifah et al., 2021). Hasil wawancara mengungkapkan bahwa pendidik di SMK Islam Krembung tidak hanya dibebani dengan tugas akademis, tetapi juga memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan membimbing peserta didik menuju tujuan pendidikan yang lebih holistik. Beberapa partisipan menekankan bahwa tenaga pendidik yang menguasai materi pembelajaran dengan baik dan mampu merancang kegiatan pembelajaran yang efektif, memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pendidikan dan proses pembelajaran di sekolah.

Tenaga pendidik harus memiliki kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran, merancang dan melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta melakukan penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar peserta didik (Andhika Putra, 2021). Dalam hal ini, pembinaan kedisiplinan menjadi aspek penting dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik (Az Zahro et al., 2023). Banyak tenaga pendidik di sana telah menunjukkan kompetensi ini, meskipun masih ada tantangan dalam hal pembelajaran yang lebih inovatif. Peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui pelatihan yang berkelanjutan akan sangat membantu dalam memperkaya metode pengajaran serta meningkatkan hasil belajar peserta didik.

Tenaga pendidik diharapkan dapat menjadi teladan bagi peserta didik dalam sikap, perilaku, dan kepribadian. Dalam penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa tenaga pendidik yang berperan aktif dalam mencontohkan sikap profesional dan etika yang baik tidak hanya memperbaiki kualitas pendidikan tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang lebih harmonis di SMK Islam Krembung.

Tenaga pendidik juga berperan dalam memfasilitasi proses pembelajaran yang inovatif dan menyenangkan bagi peserta didik. Tenaga Pendidik harus mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif dan memotivasi peserta didik untuk terlibat aktif dalam kegiatan pembelajaran. Penelitian ini menunjukkan bahwa para tenaga pendidik di SMK Islam Krembung berupaya untuk menyelaraskan metode pengajaran dengan kebutuhan dan minat peserta didik, meskipun beberapa kendala, seperti keterbatasan sumber daya dan sarana, masih menjadi tantangan yang harus dihadapi.

Dalam konteks pendidikan formal, tenaga pendidik terdiri dari guru, dosen,

dan instruktur. Masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jenjang dan jenis pendidikan yang diselenggarakan. Tenaga pendidik dituntut untuk terus mengembangkan kompetensi dan profesionalitasnya melalui berbagai kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (Ayu & Damasanti, 2014). Pentingnya pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan bagi tenaga pendidik, yang secara langsung mempengaruhi efektivitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah tersebut.

Dengan demikian, tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan dan pembelajaran. Tenaga Pendidik menjadi kunci utama dalam membentuk peserta didik yang berkualitas, berakhlak mulia, dan mampu menghadapi tantangan di masa depan. Dengan adanya pemberdayaan tenaga pendidik melalui peningkatan kompetensi dan pemberian fasilitas yang memadai akan membawa dampak positif pada kualitas pendidikan di SMK Islam Krembung.

## **KESIMPULAN**

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan pendidikan, khususnya di SMK Islam Krembung, sangat dipengaruhi oleh faktor kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan daya tarik profesi guru dan mempertahankan tenaga pendidik berkualitas. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik, sementara kepuasan kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan yang baik terhadap ketiga faktor tersebut dapat mendorong pengembangan SDM secara optimal, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk itu, sekolah perlu terus memperhatikan dan memperbaiki aspek-aspek ini guna menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kemajuan institusi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andhika Putra, R. (2021). Determinasi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 562–576. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.473>
- Ardiansyah, D. J. (2020). *Analisis Pengembangan Sdm Melalui Evaluasi Kinerja Dan Motivasi Guru Dalam Pemberian Tunjangan Di Sdn Sidotopo Ii/49 Surabaya*.
- Ardiansyah, T. (2020). MODEL PLATFORM e-COMMERCE DALAM MENDUKUNG KESUKSESAN UMKM DI INDONESIA. *Jurnal USAHA*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.30998/juuk.v1i1.286>
- Ayu, I., & Damasanti, R. (2014). Kesiapan Kerja Ditinjau dari Motivasi Kerja, Sikap Kewirausahaan, dan Kompetensi Keahlian Busana Wanita pada Siswa SMKN. *Jurnal Pendidikan Sains*, 2(2), 114–124.
- Az Zahro, F. (2020). Manajemen Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Penyelenggaraan Pendidikan Di MTs Salafiyah Kota Cirebon. *Oasis: Jurnal Ilmiah Kajian Islam*, 5(1), 1–23.
- Az Zahro, F., Ahmad, M., Salong, A., Ekaningrum, I. R., Novitasari, K., Dacholfany, M. I., Dianto, A., Kania, N., Supriyadi, E., Nazmi, R., & Husnita, L. (2023). *PERENCANAAN PENDIDIKAN*. CV. Edupedia Publisher.
- Briliarto, K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Yayasan Perguruan Hamong Putera Di Sleman). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 17(2), 1–7. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v17i2.32076>
- Colarika, S., & Az Zahro, F. (2023). KONSEP DASAR DALAM SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DALAM PENDIDIKAN. *ASCENT: Al-Bahjah Journal of Islamic Education Management*, 1(2), 51–60.
- Fatimah, N., & Ratnasari, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kearifan Lokal Indonesia*, 2(1), 12. <https://doi.org/10.26805/jmkli.v2i1.16>
- Hermawan, I., Carnawi, & Az Zahro, F. (2024). KONSEP MEMBANGUN BRANDING IMAGE UNTUK MENINGKATKAN KEPERCAYAAN TERHADAP LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *ASCENT: Al-Bahjah Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 12–26. <https://doi.org/10.61553/ascent.v2i1.96>
- Musdalifah, M., Chaerat, M., & Syahri, N. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 31–39. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22116>
- Nurjaya, N., & Rizal, A. S. (2023). Kompensasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 523–533. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.4616>
- Pangesti, K. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT SA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(3), 1–14.
- Patawari, A., Satrya, A., & Warsihna, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman (Dprkp) Dan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Dpupr) Kabupaten Sumbawa. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1), 39–47. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i1.617>
- Rasyid, Mhd. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Saleh, S. (2017). *Analisis Data Kualitatif*. Pustaka Ramadhan.
- Situmorang, K., Batubara, R., Ningsih, W., & Nasution, N. (2022). Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik : Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 703–709. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.2288>
- Untoro, M. M., & Sadli, A. M. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja ,

- Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD-SMP Strada Kampung Sawah Bekasi. *Ekonomi Dan Bisnis*, 76–88.
- Wahyuningtyas, N., & Ananda, D. F. (2023). Pengaruh Motivasi dan Faktor Lainnya terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT X. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 3(2), 171–178. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v3i2.2118>
- zuryani. (2020). Hubungan Kompensasi dan Motivasi Kerja dengan kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan. *Universitas Medan Area*, 88.