



PENGARUH MINAT GURU SEKOLAH SWASTA TERHADAP PROGRAM P3K (PEGAWAI PEMERINTAHAN DENGAN PERJANJIAN KERJA) DAN IMPLIKASINYA TERHADAP LEMBAGA PENDIDIKAN TEMPAT MEREKA BEKERJA : STUDI KASUS SMPIT CAHAYA ROBBANI KEPAHANG

Tere Aderempas¹, Taufikri Aula Ramadhan², Ifnaldi³, Eka Apriani⁴

Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, Institut Agama Islam Negeri Curup
Jalan AK Gani No. 01 Kotak Pos 108, Curup, Bengkulu, Indonesia
e-mail: tereaderempas@iaincurup.ac.id, taufikri@iaincurup.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menganalisis minat guru SMPIT Cahaya Robbani Kepahiang terhadap program Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) dan implikasinya terhadap lembaga pendidikan tersebut. Program P3K menawarkan status kepegawaian yang lebih stabil dan kesejahteraan yang lebih baik bagi guru honorer, namun program ini tidak mencakup sekolah swasta seperti SMPIT Cahaya Robbani. Meskipun demikian, program ini tetap mempengaruhi minat guru di sekolah swasta, yang dapat berdampak pada stabilitas kepegawaian dan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, melibatkan wawancara mendalam dengan guru, kepala sekolah, dan staf administrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa minat guru terhadap program P3K rendah karena ketidakadilan dalam implementasi program yang hanya berlaku di sekolah negeri. Guru di SMPIT Cahaya Robbani menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi, yang didorong oleh pencapaian target pembelajaran, perhatian terhadap perkembangan spiritual, dan pembentukan karakter siswa. Meskipun demikian, tantangan administratif masih ada. Keamanan kerja di SMPIT Cahaya Robbani dipersepsikan cukup aman dengan adanya kerja sama yang baik dan komitmen pengembangan lembaga. Pengembangan karir di sekolah ini juga dipandang positif. Meskipun program P3K ada, guru-guru di SMPIT Cahaya Robbani tetap bertahan berkat manajemen yang efektif dalam menjaga orientasi pendidikan, persatuan, kenyamanan, dan kesejahteraan guru, termasuk melalui peningkatan gaji. Dari perspektif kepala sekolah, program P3K dipandang positif dalam meningkatkan kesejahteraan guru honorer, meskipun ada kekhawatiran tentang pergeseran minat guru dari sekolah swasta ke P3K. Tantangan dalam mempertahankan guru berkualitas dihadapi dengan strategi peningkatan kesejahteraan dan komitmen guru. Kualitas pendidikan di SMPIT Cahaya Robbani tetap terjaga melalui sistem perekrutan dan penggantian yang efisien serta program pengembangan profesional yang berkelanjutan. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pengambil kebijakan di tingkat sekolah dan pemerintah dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan profesionalisme guru, sekaligus menjaga stabilitas dan kualitas pendidikan di sekolah swasta.

Kata Kunci: : Guru Sekolah Swasta, Program P3K, Lembaga Pendidikan

Abstract

This research analyzes SMPIT Cahaya Robbani Kepahiang teacher's interest in the Government Employee with Work Agreement (P3K) program and its implications for this educational institution. The P3K program offers a more stable employment status and better welfare for honorary teachers, but this program does not cover private schools such as SMPIT Cahaya Robbani. However, this program still influences teacher interest in private schools, which can have an impact on staffing stability and the quality of education in these schools. This research uses a qualitative approach with a case study design, involving in-depth interviews with teachers, school principals and administrative staff. The research results show

that teacher interest in the first aid program is low due to injustice in the implementation of the program which only applies in state schools. Teachers at SMPIT Cahaya Robbani show high job satisfaction, which is driven by achieving learning targets, paying attention to spiritual development, and building student character. Despite this, administrative challenges remain. Job security at SMPIT Cahaya Robbani is perceived to be quite safe with good cooperation and commitment to institutional development. Career development at this school is also seen as positive. Even though the P3K program exists, teachers at SMPIT Cahaya Robbani continue to survive thanks to effective management in maintaining educational orientation, unity, comfort and welfare of teachers, including through salary increases. From the principal's perspective, the P3K program is seen as positive in improving the welfare of honorary teachers, although there are concerns about the shift in teacher interest from private schools to P3K. The challenge of retaining quality teachers is faced with strategies to increase teacher welfare and commitment. The quality of education at SMPIT Cahaya Robbani is maintained through an efficient recruitment and replacement system and ongoing professional development programs. Overall, this research provides important insights for policy makers at the school and government level in designing policies that support teacher welfare and professionalism, while maintaining the stability and quality of education in private schools.

Keywords: *Private School Teachers, First Aid Programs, Educational Institutions*

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan bangsa (Mukhlisa dan Nurmina 2024). Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas dan kesejahteraan guru sebagai penggerak utama proses belajar-mengajar (Hasanah dan Zainuddin 2024). Di Indonesia, terdapat dua jenis sekolah berdasarkan status kepemilikannya, yaitu sekolah negeri dan sekolah swasta (Juninda dan Marbun, t.t.). Salah satu tantangan yang dihadapi oleh sekolah swasta adalah mempertahankan dan meningkatkan kualitas guru mereka, terutama dalam konteks persaingan dengan sekolah negeri yang menawarkan status kepegawaian sebagai Pegawai Negeri Sipil (Utami dkk. 2023). Program Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang diperkenalkan oleh pemerintah Indonesia memberikan kesempatan bagi tenaga honorer, termasuk guru sekolah swasta, untuk memperoleh status kepegawaian yang lebih stabil dan berbagai keuntungan lainnya yang biasanya dinikmati oleh PNS (Zakiah, Mulyadi, dan Meigawati 2023). Program ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme guru, sekaligus menjawab kebutuhan tenaga pengajar yang berkualitas di berbagai daerah (Darif, Syaripudin, dan Atikah 2024).

SMPIT Cahaya Robbani Kepahiang, sebagai salah satu sekolah swasta di Kabupaten Kepahiang, juga menghadapi dinamika ini. Minat guru di SMPIT Cahaya Robbani terhadap program P3K dapat memberikan gambaran penting tentang bagaimana program ini mempengaruhi keputusan karir guru serta implikasinya terhadap lembaga pendidikan tersebut (Hasanah dan Zainuddin 2024). Minat yang tinggi terhadap program P3K dapat dilihat sebagai indikasi adanya keinginan untuk mendapatkan status kepegawaian yang lebih aman, jaminan kesejahteraan yang lebih baik, serta peluang pengembangan karir yang lebih jelas (Pratama, Putera, dan Koeswara 2022). Namun, hal ini juga menimbulkan tantangan baru bagi SMPIT Cahaya Robbani dalam mempertahankan guru-guru terbaik mereka. Banyak faktor yang mempengaruhi minat guru terhadap program P3K, di antaranya adalah kepuasan kerja, gaji, kondisi kerja, dan persepsi terhadap stabilitas karir di masa depan (Sari, Jaya, dan Aprianto, t.t.). Guru-guru yang merasa kurang puas dengan kondisi kerja saat ini mungkin lebih tertarik untuk mengikuti program P3K. Sebaliknya, guru yang merasa nyaman dan terikat secara emosional dengan lembaga tempat mereka bekerja mungkin akan mempertimbangkan kembali keputusan untuk berpindah status kepegawaian (Hikmah, Sjahrudin, dan Rusni 2024).

Implikasi dari minat guru terhadap program P3K terhadap lembaga pendidikan, khususnya SMPIT Cahaya Robbani, juga sangat signifikan. Jika banyak guru yang tertarik dan

akhirnya beralih ke program P3K, sekolah ini harus siap menghadapi tantangan dalam rekrutmen dan pelatihan guru pengganti. Selain itu, perlu ada strategi yang tepat untuk menjaga motivasi dan komitmen guru yang tetap bertahan, agar kualitas pendidikan tidak terganggu (Utami dkk. 2023). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh minat guru SMPIT Cahaya Robbani Kepahiang terhadap program P3K dan implikasinya terhadap lembaga pendidikan tempat mereka bekerja. Melalui studi kasus ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang mendalam mengenai motivasi guru, faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan mereka, serta dampak kebijakan P3K terhadap dinamika kepegawaian dan kualitas pendidikan di sekolah swasta (Hasanah dan Zainuddin 2024). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi pengambil kebijakan di tingkat sekolah dan pemerintah dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan profesionalisme guru, sekaligus menjaga stabilitas dan kualitas lembaga pendidikan swasta (Pratama, Putera, dan Koeswara 2022).

II. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Teori

1. Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi kerja membahas faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan produktif. Herzberg's Two-Factor Theory, yang membedakan antara faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik), relevan dalam konteks ini (Kurniawan 2021). Motivator seperti penghargaan, pengakuan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan minat guru untuk berpartisipasi dalam program P3K. Sementara itu, faktor hygiene seperti gaji, kondisi kerja, dan keamanan kerja juga memainkan peran penting dalam menarik minat guru sekolah swasta terhadap program P3K (Hasanah dan Zainuddin 2024).

2. Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Locke (1976) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, gaji, dan peluang pengembangan karir (Juninda dan Marbun, t.t.). Program P3K dapat dilihat sebagai jalan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru melalui peningkatan kesejahteraan dan jaminan pekerjaan yang lebih baik (Hasanah dan Zainuddin 2024).

3. Teori Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada kekuatan identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen: komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif. Minat guru sekolah swasta terhadap program P3K dapat dipengaruhi oleh tingkat komitmen mereka terhadap sekolah tempat mereka bekerja. Jika komitmen afektif dan kontinuans guru tinggi, mereka mungkin kurang berminat terhadap P3K karena mereka sudah merasa terikat dan puas dengan institusi saat ini (Masinambow dan Taroreh 2017).

4. Teori Mobilitas Karir

Teori mobilitas karir, seperti yang diusulkan oleh Schein (1978), membahas bagaimana individu merencanakan dan mengejar jalur karir mereka dalam organisasi. Program P3K memberikan peluang bagi guru sekolah swasta untuk mengembangkan karir lebih lanjut dalam konteks yang lebih stabil dan terjamin (Thio 2024). Teori ini membantu menjelaskan mengapa guru mungkin tertarik untuk bergabung dengan program P3K sebagai langkah strategis dalam pengembangan karir mereka (Febrianto, Djoko, dan Vhalery, t.t.).

5. Teori Sumber Daya Manusia

Teori Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup berbagai aspek manajemen tenaga kerja dalam organisasi. Model SDM dari Beer et al. (1984) menyoroti pentingnya kesejahteraan, komitmen, dan kompetensi karyawan. Program P3K menawarkan peluang bagi guru untuk

meningkatkan kesejahteraan mereka melalui status pekerjaan yang lebih stabil dan manfaat yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen dan kompetensi mereka (Satria 2022).

6. Teori Pengaruh Eksternal

Menurut teori ini, keputusan individu dan organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, kondisi ekonomi, dan tren sosial. Program P3K adalah kebijakan pemerintah yang secara langsung mempengaruhi keputusan karir guru (Yasa 2023). Faktor eksternal lainnya, seperti persepsi terhadap stabilitas ekonomi dan kesempatan kerja di sektor publik, juga mempengaruhi minat guru terhadap program ini (Juninda dan Marbun, t.t.).

Implikasi Teoritis Terhadap Lembaga Pendidikan

Berdasarkan teori-teori di atas, implikasi dari minat guru sekolah swasta terhadap program P3K dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Kepuasan dan Retensi Guru: Jika program P3K berhasil meningkatkan kepuasan kerja guru, sekolah swasta perlu mempertimbangkan strategi untuk mempertahankan guru mereka, misalnya dengan meningkatkan kesejahteraan, kondisi kerja, dan peluang pengembangan karir di dalam institusi.
2. Pengembangan SDM: Lembaga pendidikan harus memperhatikan pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru untuk mempertahankan daya saing mereka dan mengurangi ketergantungan pada program P3K sebagai satu-satunya jalan untuk peningkatan karir.
3. Komitmen dan Loyalitas: Sekolah swasta perlu mengembangkan kebijakan yang dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas guru, seperti memperkuat hubungan antara guru dan institusi serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.
4. Strategi Manajemen: Lembaga pendidikan harus mengembangkan strategi manajemen yang fleksibel dan adaptif untuk mengatasi potensi kekurangan guru akibat migrasi ke program P3K, termasuk rekrutmen dan pelatihan guru baru secara efektif.

Dengan pemahaman yang mendalam mengenai teori-teori ini, penelitian dapat mengungkap pengaruh minat guru terhadap program P3K dan implikasinya secara lebih komprehensif, sehingga memberikan rekomendasi yang berguna bagi pengambil kebijakan di lembaga pendidikan swasta.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai minat guru SMPIT Cahaya Robbani terhadap program P3K dan implikasinya terhadap lembaga pendidikan tempat mereka bekerja (Zakiah, Mulyadi, dan Meigawati 2023). Lokasi Penelitian: Penelitian akan dilakukan di SMPIT Cahaya Robbani Kepahiang, sebuah sekolah swasta di Kabupaten Kepahiang. Partisipan: Partisipan penelitian adalah guru SMPIT Cahaya Robbani yang memenuhi syarat untuk program P3K dan kepala sekolah yang terkait dengan manajemen kepegawaian. Pemilihan partisipan menggunakan teknik purposive sampling untuk memastikan bahwa mereka memiliki pengalaman dan wawasan yang relevan dengan topik penelitian (Hasanah dan Zainuddin 2024).

Wawancara Mendalam: Wawancara semi-terstruktur akan dilakukan dengan guru, kepala sekolah, dan staf administrasi. Pertanyaan wawancara akan dirancang untuk menggali pandangan, motivasi, dan pengalaman mereka terkait program P3K serta dampaknya terhadap lembaga pendidikan (Utami dkk. 2023). Data dari wawancara dan FGD akan ditranskripsikan secara verbatim. Menggunakan pendekatan coding terbuka untuk mengidentifikasi tema-tema kunci dan pola-pola yang muncul dari data. Coding dilakukan secara manual atau dengan bantuan perangkat lunak analisis data kualitatif seperti NVivo. Menggunakan analisis tematik untuk mengorganisir data ke dalam tema-tema yang relevan dengan penelitian. Setiap tema

akan dianalisis lebih lanjut untuk memahami hubungan antar tema dan bagaimana tema-tema tersebut menjawab pertanyaan penelitian. Menggunakan triangulasi sumber dan metode untuk memastikan validitas data. Membandingkan data dari wawancara, FGD, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi dan akurasi temuan (Utami dkk. 2023).

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat guru SMPIT Cahaya Robbani terhadap program P3K dan implikasinya terhadap lembaga pendidikan tempat mereka bekerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi pengambil kebijakan di tingkat sekolah dan pemerintah dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan profesionalisme guru, serta menjaga stabilitas dan kualitas lembaga pendidikan swasta.

IV. PEMBAHASAN

Perspektif Guru:

a. Minat Terhadap Program P3K

- a. Apa yang Anda ketahui tentang program P3K? Jawaban : *Program pemerintah, selain ASN*
- b. Apakah Anda tertarik untuk mengikuti program P3K? Jawaban : *Tidak*
- c. Mengapa atau mengapa tidak? Jawaban : *Karena sudah fokus di tempat kerja yang sekarang.*
- d. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi minat Anda terhadap program P3K? Jawaban : *Kalau pemerintah adil membuat program P3K juga untuk sekolah swasta, tentu saya berminat. Diantaranya gajinya di atas UMR. Tapi, karena P3K hanya untuk sekolah negeri, saya tidak berminat, walaupun gajinya di atas UMR*

Pembahasan

a. Pengetahuan Tentang Program P3K

Program Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) adalah inisiatif dari pemerintah Indonesia yang memberikan kesempatan kepada warga negara untuk bekerja di sektor publik sebagai tenaga kontrak. P3K merupakan alternatif dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melibatkan pegawai tetap. Tujuan utama dari program ini adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di berbagai sektor pemerintahan dengan persyaratan yang lebih fleksibel dibandingkan ASN.

b. Ketertarikan Terhadap Program P3K

Berdasarkan jawaban yang diberikan, terdapat ketertarikan rendah terhadap program P3K. Alasan utamanya adalah individu tersebut sudah memiliki komitmen dan fokus di tempat kerja yang sekarang.

c. Alasan Tidak Tertarik

Alasan utama yang dikemukakan adalah fokus dan komitmen pada pekerjaan saat ini. Ini menunjukkan bahwa meskipun program P3K menawarkan berbagai manfaat, seperti stabilitas kerja dan gaji yang kompetitif, individu tersebut merasa bahwa pekerjaan saat ini lebih sesuai dengan situasi dan prioritasnya.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Terhadap Program P3K adalah:

- 1) Keadilan dalam Program: Jika pemerintah adil dalam mengimplementasikan program P3K untuk sekolah swasta, minat akan meningkat. Saat ini, program P3K hanya tersedia untuk sekolah negeri, yang membuat individu dari sekolah swasta merasa kurang tertarik.
- 2) Gaji: Salah satu daya tarik dari program P3K adalah gaji yang berada di atas Upah Minimum Regional (UMR). Namun, karena hanya tersedia untuk sekolah negeri, individu ini tidak merasa terdorong untuk bergabung, meskipun gajinya menarik.

- 3) Lingkungan Kerja Saat Ini: Ketika seseorang sudah merasa nyaman dan terikat dengan lingkungan kerja saat ini, akan sulit untuk beralih ke program lain, meskipun program tersebut menawarkan keuntungan finansial atau stabilitas yang lebih baik.

Hasil

Berdasarkan jawaban yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa minat individu ini terhadap program P3K rendah. Meskipun program ini menawarkan beberapa manfaat seperti gaji yang lebih tinggi dan stabilitas kerja, faktor komitmen terhadap pekerjaan saat ini dan ketidakadilan dalam penerapan program untuk sekolah swasta menjadi penghalang utama. Jika pemerintah dapat memperluas cakupan program P3K untuk mencakup sekolah swasta, ada kemungkinan minat terhadap program ini akan meningkat. Secara keseluruhan, keputusan untuk tidak tertarik mengikuti program P3K didasarkan pada pertimbangan praktis dan situasional yang relevan dengan kondisi kerja dan kebutuhan individu saat ini.

2. Kepuasan Kerja

- a. Bagaimana Anda menilai kepuasan kerja Anda saat ini di SMPIT Cahaya Robbani? Jawaban : *Diantaranya dengan memaksimalkan peserta didik mampu memahami dan menguasai ilmu yg disampaikan, maka saya puas jika itu tercapai. Lalu dalam beberapa tahun ini, target terhadap peserta didik yang saya emban bisa tercapai, walaupun belum 100%. Saya puas dan bersyukur akan hal itu. Sekolah swasta tempat saya bekerja tergabung dalam jaringan Islam terpadu yang memperhatikan perkembangan spritual karyawannya, maka saya puas dan bersyukur juga dengan poin ini.*
- b. Apa saja aspek pekerjaan Anda yang paling Anda nikmati? Jawaban : *Diantaranya pembinaan spiritual, pembentukan karakter terhadap peserta didik dan Bimbingan baca Quran peserta didik*
- c. Apakah ada aspek pekerjaan Anda yang membuat Anda tidak puas? Jawaban : *Jika ada, sebutkan dan jelaskan. Belum puas secara administratif, karena belum terampil dalam menyeimbangkan manajemen penyelesaian administrasi yang begitu banyak secara tertulis dengan praktik di lapangan*

Pembahasan:

a. Kepuasan Kerja di SMPIT Cahaya Robbani

Pemahaman dan Penguasaan Ilmu oleh Peserta Didik: Anda menilai kepuasan kerja berdasarkan kemampuan peserta didik dalam memahami dan menguasai ilmu yang disampaikan. Hal ini menjadi ukuran utama kepuasan Anda. Anda merasa puas jika peserta didik mampu mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan, meskipun tidak selalu mencapai 100%. Kepuasan ini didukung oleh pencapaian target selama beberapa tahun terakhir, yang meskipun belum sempurna, cukup memuaskan dan menjadi sumber syukur bagi Anda.

Perkembangan Spiritual Karyawan: Sekolah swasta tempat Anda bekerja tergabung dalam jaringan Islam terpadu yang memberikan perhatian pada perkembangan spiritual karyawan. Hal ini juga menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja Anda. Anda merasa puas dan bersyukur atas perhatian yang diberikan oleh sekolah terhadap aspek spiritual ini, karena mendukung perkembangan pribadi dan profesional Anda.

b. Aspek Pekerjaan yang Paling Dinikmati

Pembinaan Spiritual: Anda menikmati aspek pembinaan spiritual yang dilakukan di sekolah. Kegiatan ini tidak hanya berfokus pada pengajaran akademis, tetapi juga pada pengembangan spiritual peserta didik, yang dianggap sangat penting dalam pendidikan Islam terpadu.

Pembentukan Karakter: Selain pembinaan spiritual, pembentukan karakter peserta didik adalah salah satu aspek yang paling Anda nikmati. Anda merasa bahwa

pendidikan karakter adalah dasar penting bagi perkembangan moral dan etika peserta didik.

Bimbingan Baca Quran: Kegiatan bimbingan baca Quran bagi peserta didik juga merupakan salah satu tugas yang Anda nikmati. Anda melihatnya sebagai bagian dari tanggung jawab untuk memastikan bahwa peserta didik tidak hanya memperoleh pengetahuan umum, tetapi juga mampu membaca dan memahami kitab suci dengan baik.

c. Aspek Pekerjaan yang Membuat Tidak Puas

Administrasi: Salah satu aspek pekerjaan yang membuat Anda kurang puas adalah tugas administratif. Anda mengakui belum terampil dalam menyeimbangkan manajemen penyelesaian administrasi yang banyak secara tertulis dengan praktik di lapangan. Kesulitan ini mungkin disebabkan oleh banyaknya tugas administratif yang harus diselesaikan, yang kadang kala mengganggu fokus pada kegiatan pengajaran dan bimbingan di lapangan.

Hasil:

Dari jawaban yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa Anda merasa cukup puas dengan pekerjaan Anda di SMPIT Cahaya Robbani, terutama dalam aspek pembelajaran, perkembangan spiritual, dan pembentukan karakter peserta didik. Meskipun demikian, ada area yang perlu ditingkatkan, yaitu keterampilan dalam mengelola tugas administratif agar lebih efisien dan seimbang dengan tugas praktis di lapangan. Kepuasan kerja Anda dipengaruhi oleh pencapaian target pembelajaran dan perhatian sekolah terhadap perkembangan spiritual karyawan, yang memberikan kepuasan dan rasa syukur. Namun, ada tantangan yang harus diatasi dalam hal administrasi untuk mencapai kepuasan yang lebih menyeluruh.

3. Persepsi Terhadap Keamanan Kerja

Hasil:

Pertanyaan 1: Bagaimana Anda melihat keamanan pekerjaan Anda di sekolah swasta dibandingkan dengan status kepegawaian di P3K? Jawaban: *Selama sekolah swasta mampu mengatur pola kerja sama antar warganya dan mau mengupgrade lembaganya di dalam dan keluar, maka bekerja di swasta juga aman.*

Pembahasan:

Jawaban ini menunjukkan bahwa persepsi keamanan kerja di sekolah swasta sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama:

- a. Pola Kerja Sama Antar Warga Sekolah: Keberhasilan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif di antara semua anggota sekolah, mulai dari guru, staf administrasi, hingga siswa dan orang tua, merupakan faktor penting. Hal ini menciptakan rasa saling percaya dan dukungan yang meningkatkan stabilitas dan keamanan pekerjaan.
- b. Pengembangan Lembaga: Komitmen sekolah swasta dalam mengembangkan dirinya baik dari segi internal (peningkatan kualitas pendidikan, pelatihan guru, fasilitas, dll) maupun eksternal (akreditasi, reputasi, hubungan dengan pihak eksternal seperti pemerintah dan masyarakat) juga dianggap penting. Dengan upaya berkelanjutan dalam perbaikan dan peningkatan kualitas, sekolah swasta dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan aman bagi para pegawainya.

Dengan demikian, jawaban ini mengindikasikan bahwa keamanan kerja di sekolah swasta tidak semata-mata tergantung pada status kepegawaian formal seperti di P3K, tetapi lebih pada bagaimana sekolah mengelola dan mengembangkan institusinya secara keseluruhan.

Hasil :

Pertanyaan 2: Seberapa penting keamanan pekerjaan bagi Anda dalam memilih tempat bekerja? Jawaban: *Sangat penting*

Pembahasan:

Jawaban ini menegaskan bahwa keamanan pekerjaan merupakan salah satu pertimbangan utama dalam memilih tempat bekerja. Berikut beberapa alasan mengapa keamanan pekerjaan dianggap sangat penting:

- a. Stabilitas Ekonomi: Keamanan kerja memberikan jaminan pendapatan yang stabil, yang penting untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan merencanakan masa depan.
- b. Kesejahteraan Mental: Rasa aman dalam pekerjaan mengurangi stres dan kecemasan yang berhubungan dengan ketidakpastian kerja, sehingga meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional.
- c. Pengembangan Karir: Keamanan kerja memungkinkan individu untuk fokus pada pengembangan diri dan karir tanpa khawatir tentang kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba. Hal ini juga memberikan kesempatan untuk lebih berinovasi dan produktif di tempat kerja.
- d. Rencana Jangka Panjang: Dengan adanya keamanan pekerjaan, individu dapat membuat rencana jangka panjang baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, seperti investasi, pendidikan anak, dan lain-lain.

Kesimpulannya, jawaban ini menunjukkan bahwa bagi individu tersebut, keamanan pekerjaan adalah prioritas utama yang mempengaruhi keputusan dalam memilih tempat kerja. Hal ini mencerminkan pentingnya faktor stabilitas dan kepastian dalam mendukung kesejahteraan pribadi dan profesional.

4. Pengembangan Karir

Hasil :

Pertanyaan 1: Bagaimana Anda menilai peluang pengembangan karir Anda di SMPIT Cahaya Robbani? Jawaban: *Sangat berpeluang untuk meningkatkan kualitas diri sebagai guru.*

Pembahasan:

Jawaban ini menunjukkan bahwa SMPIT Cahaya Robbani menyediakan lingkungan yang mendukung pengembangan karir para guru. Beberapa faktor yang mungkin berkontribusi terhadap peluang pengembangan karir di sekolah ini antara lain:

- a. Pelatihan dan Pengembangan Profesional: SMPIT Cahaya Robbani mungkin menyediakan berbagai program pelatihan, workshop, atau seminar yang membantu guru meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka.
- b. Fasilitas dan Sumber Daya: Adanya fasilitas yang memadai dan akses ke sumber daya pendidikan yang berkualitas dapat mendukung guru dalam mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif.
- c. Dukungan Manajemen: Pihak manajemen sekolah yang mendukung dan mendorong pengembangan profesional guru melalui feedback konstruktif dan kesempatan peningkatan karir dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- d. Komunitas Pembelajar: Lingkungan yang kolaboratif di mana guru saling mendukung dan berbagi pengetahuan serta pengalaman juga dapat meningkatkan kualitas diri guru.

Dengan demikian, jawaban ini mencerminkan keyakinan bahwa bekerja di SMPIT Cahaya Robbani memberikan peluang signifikan untuk pengembangan karir sebagai guru.

Hasil :

Pertanyaan 2: Apakah Anda merasa bahwa program P3K dapat memberikan peluang pengembangan karir yang lebih baik? Jawaban: *Belum tentu.*

Pembahasan:

Jawaban ini menunjukkan keraguan terhadap apakah program P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dapat menawarkan peluang pengembangan karir yang

lebih baik dibandingkan dengan lingkungan kerja saat ini. Beberapa alasan yang mungkin mendasari keraguan ini antara lain:

- a. Struktur dan Birokrasi: Program P3K mungkin memiliki struktur birokrasi yang lebih kaku, yang dapat menghambat fleksibilitas dalam pengembangan karir.
- b. Kesempatan Pengembangan: Tidak semua instansi pemerintah memiliki program pengembangan karir yang komprehensif dan berkelanjutan seperti yang mungkin ditemukan di sekolah swasta yang progresif.
- c. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja di program P3K mungkin tidak sekompetitif atau sependukung lingkungan di SMPIT Cahaya Robbani dalam hal inovasi dan pengembangan profesional.
- d. Perbedaan Prioritas: Fokus utama program P3K mungkin lebih kepada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja di sektor pemerintahan daripada pengembangan individu secara profesional.

Kesimpulannya, jawaban ini mencerminkan ketidakpastian dan keraguan apakah program P3K benar-benar dapat menawarkan peluang pengembangan karir yang lebih baik dibandingkan dengan yang sudah ada di SMPIT Cahaya Robbani. Hal ini menekankan pentingnya mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, dukungan pengembangan profesional, dan fleksibilitas dalam struktur organisasi sebelum memutuskan untuk bergabung dengan program P3K.

5. Pengaruh Terhadap Lembaga Pendidikan

Hasil :

Pertanyaan 1: Menurut Anda, bagaimana minat guru terhadap program P3K mempengaruhi kinerja dan stabilitas SMPIT Cahaya Robbani? Jawaban: *Untuk saat ini masih terkendali, walaupun ada program P3K, tapi guru-guru SMPIT masih bertahan secara dominan.*

Pembahasan:

Jawaban ini menunjukkan bahwa meskipun program P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) tersedia, minat guru-guru SMPIT Cahaya Robbani untuk bergabung masih terbatas. Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi hal ini adalah:

- a. Stabilitas dan Kepuasan Kerja: Guru-guru di SMPIT Cahaya Robbani mungkin merasa puas dengan lingkungan kerja dan kondisi pekerjaan yang mereka miliki saat ini, sehingga tidak merasa perlu untuk mencari kesempatan lain di program P3K.
- b. Nilai dan Identitas Sekolah: Ada kemungkinan bahwa guru-guru di SMPIT Cahaya Robbani memiliki keterikatan emosional dan identitas yang kuat dengan sekolah mereka, yang membuat mereka lebih cenderung untuk tetap bertahan daripada mencari kesempatan di tempat lain.
- c. Pengaruh Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang kuat di SMPIT Cahaya Robbani mungkin juga berperan dalam mempertahankan keberadaan guru-guru saat ini, meskipun ada alternatif lain seperti program P3K.

Dengan demikian, jawaban ini menunjukkan bahwa, setidaknya untuk saat ini, program P3K belum memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan stabilitas SMPIT Cahaya Robbani karena dominasi guru-guru yang tetap bertahan di sekolah.

Hasil:

Pertanyaan 2: Apa yang bisa dilakukan oleh manajemen sekolah untuk meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas guru agar tetap bertahan di sekolah ini? Jawaban: *Menjaga orientasi pendidikan untuk dunia dan akhirat, menjaga persatuan, kenyamanan, keamanan, dan meningkatkan gaji.*

Pembahasan:

Jawaban ini menyoroti beberapa langkah yang dapat diambil oleh manajemen SMPIT Cahaya Robbani untuk meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas guru:

- a. Orientasi Pendidikan: Menjaga fokus pada pendidikan yang tidak hanya mempersiapkan siswa untuk dunia materi, tetapi juga memperhatikan aspek spiritual dan akhirat. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan emosional guru terhadap sekolah.
- b. Mempertahankan Persatuan: Membangun dan memelihara ikatan persatuan di antara staf dan guru sekolah, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung.
- c. Kenyamanan dan Keamanan: Memastikan bahwa lingkungan kerja di SMPIT Cahaya Robbani nyaman dan aman bagi para guru, baik dari segi fisik maupun psikologis. Hal ini dapat menciptakan kondisi yang kondusif untuk kinerja dan produktivitas yang optimal.
- d. Peningkatan Gaji: Memberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja dan kontribusi guru-guru dalam pembangunan sekolah, termasuk peningkatan gaji yang dapat meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka.

Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, manajemen sekolah dapat memperkuat kesejahteraan dan loyalitas guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan stabilitas dan kinerja SMPIT Cahaya Robbani secara keseluruhan.

Perspektif Kepala Sekolah :

1. Pemahaman dan pandangan tentang P3K

Hasil :

Pertanyaan 1: Apa pandangan Anda tentang program P3K dan dampaknya terhadap tenaga pendidik? *Jawaban: Program P3K adalah program pemerintah yang bagus di terapkan karena dapat meningkatkan kesejahteraan guru-guru honor jika memang sesuai dengan alur P3K tersebut. Syarat seseorang bisa menjadi P3K bisa mengikuti tes P3K adalah minimal 2 tahun memiliki pengalaman mengajar secara berturut-turut. Jadi, kalau itu memang sesuai dengan syaratnya, maka para honorer-honor yang sudah lama itu akan terangkat kesejahteraannya. Jadi, program P3K itu bagus karena bisa meningkatkan kesejahteraan guru honor yang sudah lama menjadi honorer.*

Pembahasan:

Jawaban ini mencerminkan pandangan positif terhadap program P3K, terutama dalam konteks meningkatkan kesejahteraan para guru honorer. Beberapa poin penting yang dapat diidentifikasi dari jawaban tersebut adalah:

- a. Peningkatan Kesejahteraan: Program P3K dianggap sebagai langkah yang baik karena dapat memberikan peluang bagi guru-guru honorer untuk meningkatkan kesejahteraan mereka melalui status kepegawaian yang lebih resmi dan potensi peningkatan gaji.
- b. Syarat dan Kriteria: Pemahaman tentang syarat dan kriteria untuk menjadi P3K menunjukkan bahwa responden telah memperhatikan ketentuan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa program P3K dianggap sebagai peluang bagi para guru honorer yang telah memiliki pengalaman mengajar untuk mendapatkan peningkatan status dan kesejahteraan.
- c. Dampak Positif: Responden menyadari bahwa jika program P3K dijalankan dengan baik sesuai dengan alurnya, maka dapat memberikan dampak positif bagi kesejahteraan guru honorer yang telah lama mengabdikan.

Hasil :

Pertanyaan 2: Bagaimana menurut Anda program P3K akan mempengaruhi dinamika kepegawaian di sekolah swasta seperti SMPIT Cahaya Robbani? *Jawaban: Benar karena guru-guru honorer lebih tertarik dengan P3K dibandingkan dengan sekolah swasta seperti SMPIT Cahaya Robbani. Pembedanya dilihat dari beberapa aspek seperti besarnya gaji*

dan jam kerja. Memang beberapa guru yang sudah GTY di sekolah swasta itu gajinya sudah senilai dengan gaji P3K, tetapi jika dilihat dari jam kerja, jam pulang lebih cepat di sekolah negeri. Jadi, program P3K mempengaruhi dinamika kepegawaian dari sekolah swasta karena banyak guru-guru yang lebih tertarik dengan P3K karena dinilai lebih menguntungkan.

Pembahasan:

Jawaban ini menyoroti beberapa dampak yang mungkin terjadi akibat program P3K terhadap dinamika kepegawaian di sekolah swasta seperti SMPIT Cahaya Robbani. Beberapa poin penting yang dapat diidentifikasi dari jawaban tersebut adalah:

- a. Kemungkinan Pergeseran Minat: Responden mengindikasikan bahwa program P3K dapat menyebabkan guru-guru honorer lebih tertarik untuk beralih ke P3K daripada tetap bekerja di sekolah swasta. Hal ini karena dianggap lebih menguntungkan, terutama dari segi gaji dan jam kerja.
- b. Pengaruh Besar Gaji: Meskipun beberapa guru di sekolah swasta mungkin memiliki gaji yang setara dengan P3K, namun jam kerja yang lebih panjang di sekolah swasta dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi minat guru untuk beralih.
- c. Dinamika Kepemimpinan: Kemungkinan adanya perubahan dinamika kepegawaian di sekolah swasta seperti SMPIT Cahaya Robbani bisa mempengaruhi strategi kepemimpinan dan manajemen SDM sekolah dalam menjaga stabilitas tenaga pendidik dan kualitas pendidikan.

Jawaban tersebut mencerminkan pemahaman tentang persaingan dalam menarik dan mempertahankan tenaga pendidik di sekolah swasta terutama dalam konteks perbedaan kebijakan dan kondisi kerja antara program P3K dan sekolah swasta.

2. Kepuasan dan kesejahteraan guru

Hasil :

Pertanyaan 1: Bagaimana Anda menilai tingkat kepuasan dan kesejahteraan guru-guru di SMPIT Cahaya Robbani? Jawaban: *Tingkat kepuasan guru-guru SMPIT Cahaya Robbani tergantung dengan golongan guru itu di sekolah. Jika sudah GTY, tingkat kesejahteraannya sudah lumayan, tapi jika masih berstatus sebagai guru honor, ada kemungkinan guru-guru tersebut lebih memilih P3K.*

Pembahasan:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dan kesejahteraan guru di SMPIT Cahaya Robbani terkait erat dengan status kepegawaian mereka di sekolah. Beberapa poin penting dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Perbedaan Status Guru: Terdapat perbedaan signifikan dalam tingkat kesejahteraan antara guru yang sudah memiliki status GTY (Guru Tetap Yayasan) dan guru honor di SMPIT Cahaya Robbani. Guru dengan status GTY cenderung merasa lebih puas dan sejahtera dibandingkan dengan guru honor.
- b. Faktor P3K: Adanya program P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) menjadi alternatif menarik bagi guru honor yang mungkin merasa kurang puas dengan tingkat kesejahteraan di sekolah swasta.
- c. Pilihan Guru: Beberapa guru honor mungkin lebih tertarik untuk beralih ke program P3K karena dianggap sebagai opsi yang lebih menguntungkan secara finansial dan status kepegawaian.
- d. Implikasi Manajemen: Manajemen sekolah perlu memperhatikan perbedaan status guru dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja di sekolah. Hal ini dapat melibatkan strategi dan kebijakan yang berbeda untuk setiap golongan guru.

Hasil :

Pertanyaan 2: Apa langkah-langkah yang telah diambil oleh sekolah untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan guru? Jawaban: *Kesejahteraan guru bukanlah urusan langsung sekolah, tetapi yayasan. Sekolah hanya dapat memberikan masukan kepada yayasan agar dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kinerja guru. Salah satu langkah yang sudah diambil adalah dengan menaikkan gaji pokok setiap tahun, yang telah diimplementasikan oleh yayasan dalam satu tahun terakhir. Dengan demikian, guru-guru dengan status GTY akan merasa lebih nyaman berada di sekolah swasta dan tidak tertarik untuk mengikuti tes P3K.*

Pembahasan:

Langkah-langkah yang telah diambil oleh sekolah dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan guru menyoroti peran penting yayasan sebagai pengelola sekolah. Beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Peran Yayasan: Kesejahteraan guru merupakan tanggung jawab yayasan sebagai penyelenggara sekolah. Oleh karena itu, langkah-langkah untuk meningkatkan kesejahteraan harus melalui kebijakan dan program yang diinisiasi oleh yayasan.
- b. Pengaruh Gaji: Kenaikan gaji pokok setiap tahun merupakan salah satu langkah yang telah diambil oleh yayasan untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Hal ini diharapkan dapat memberikan dorongan positif bagi guru-guru, terutama yang memiliki status GTY, untuk tetap bertahan di sekolah.
- c. Pengaruh Terhadap Minat Guru: Kebijakan kenaikan gaji ini juga diharapkan dapat mengurangi minat guru untuk beralih ke program P3K, terutama bagi mereka yang merasa puas dengan kondisi kerja dan kesejahteraan di SMPIT Cahaya Robbani.
- d. Kolaborasi dengan Yayasan: Pentingnya kolaborasi antara manajemen sekolah dan yayasan dalam mengidentifikasi dan mengatasi masalah kesejahteraan guru, serta mengimplementasikan kebijakan yang mendukung peningkatan kepuasan kerja guru di sekolah.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan kesejahteraan guru di SMPIT Cahaya Robbani, serta langkah-langkah yang telah diambil oleh sekolah dalam meningkatkan kondisi tersebut.

3. Tantangan dan strategi retensi

Hasil:

Pertanyaan 1: Apa tantangan utama yang dihadapi sekolah dalam mempertahankan guru berkualitas? Jawaban: *Tantangan utama yang dihadapi sekolah dalam mempertahankan guru berkualitas adalah program pemerintah seperti tes P3K dan tes ASN. Tes ini menjadi tantangan terberat yang harus dihadapi oleh sekolah. Yayasan sekolah harus menemukan cara agar bisa mempertahankan guru-guru dari awal mereka bergabung hingga bisa bertahan di sekolah. Namun, karena adanya P3K, para guru merasa memiliki pengalaman dan pengetahuan luas sehingga memilih mengikuti tes P3K. Meskipun sekolah telah memberikan fasilitas agar guru bisa berkembang, kehadiran P3K menjadi pilihan utama bagi guru yang berkualitas.*

Pembahasan:

Jawaban ini mengidentifikasi beberapa tantangan utama yang dihadapi oleh sekolah dalam mempertahankan guru berkualitas:

- a. Pengaruh Program Pemerintah: Program pemerintah seperti tes P3K dan tes ASN dianggap sebagai tantangan utama karena menarik minat guru-guru untuk beralih ke program tersebut.

- b. Persaingan dengan P3K: Guru-guru yang telah mengikuti tes P3K merasa memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas, sehingga memilih untuk beralih ke program P3K meskipun sekolah telah memberikan fasilitas dan dukungan.
- c. Pemenuhan Kesejahteraan: Tantangan untuk memastikan bahwa kesejahteraan guru terpenuhi dengan baik di sekolah, sehingga mereka merasa puas dan tidak tergoda untuk beralih ke program P3K.

Hasil:

Pertanyaan 2: Strategi apa yang telah diterapkan atau direncanakan untuk mempertahankan guru agar tidak beralih ke program P3K? Jawaban: *Beberapa strategi yang telah diterapkan atau direncanakan untuk mempertahankan guru agar tidak beralih ke program P3K adalah:*

- a. Meningkatkan Kesejahteraan GTY: Yayasan telah melakukan perombakan dalam penggajian, sehingga guru-guru dengan status GTY yang telah bekerja lebih dari 5 tahun memiliki gaji yang setara dengan program P3K. Hal ini bertujuan untuk menarik minat guru agar tetap bertahan di sekolah.
- b. Komitmen Guru: Guru-guru yang telah mendapatkan peningkatan kesejahteraan diminta untuk berkomitmen dengan sekolah. Setiap tahun, ada perjanjian pembaharuan kontrak kerja di yayasan, dan jika guru meninggalkan kontrak tersebut dalam satu tahun, mereka akan dikenakan denda.

Pembahasan:

Strategi-strategi yang telah diterapkan atau direncanakan untuk mempertahankan guru agar tidak beralih ke program P3K menunjukkan upaya yang dilakukan oleh sekolah untuk mengatasi tantangan yang dihadapi:

- a. Meningkatkan Kesejahteraan: Upaya meningkatkan kesejahteraan guru, terutama bagi mereka yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lama, menjadi salah satu strategi utama untuk menarik minat guru agar tetap bertahan di sekolah.
- b. Komitmen dan Perjanjian Kerja: Meminta komitmen dari guru-guru yang telah mendapatkan peningkatan kesejahteraan melalui perjanjian pembaharuan kontrak kerja adalah langkah untuk memastikan bahwa mereka tetap berada di sekolah dan tidak tergoda untuk beralih ke program P3K. Dengan demikian, strategi-strategi ini diharapkan dapat membantu sekolah dalam mempertahankan guru berkualitas dan mengatasi tantangan yang dihadapi akibat adanya program P3K.

4. Implikasi terhadap kualitas pendidikan

Hasil :

Pertanyaan 1: Bagaimana potensi migrasi guru ke program P3K mempengaruhi kualitas pendidikan di SMPIT Cahaya Robbani? Jawaban: *Tahun kemarin, 3 guru SMPIT Cahaya Robbani lulus program P3K, namun kualitas pendidikan di SMPIT Cahaya Robbani tetap berjalan seperti biasa. Ketika ada guru yang keluar, yayasan langsung melakukan perekrutan untuk menggantikan mereka. Alhamdulillah, 3 guru yang keluar berhasil digantikan dengan 3 guru yang baru. Jadi, siapapun yang keluar bisa digantikan lagi.*

Pembahasan:

Jawaban ini menunjukkan bahwa potensi migrasi guru ke program P3K memiliki dampak terbatas terhadap kualitas pendidikan di SMPIT Cahaya Robbani. Beberapa poin yang perlu diperhatikan dari hasil ini adalah:

- a. Ketahanan Sistem: Meskipun ada beberapa guru yang meninggalkan sekolah untuk mengikuti program P3K, namun sistem pendidikan di SMPIT Cahaya Robbani tetap

berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah memiliki ketahanan dalam menghadapi perubahan personel.

- b. Manajemen Perekrutan: Langkah yang diambil oleh yayasan dalam melakukan perekrutan guru baru dengan cepat dan efisien merupakan strategi yang baik untuk menjaga kontinuitas pendidikan dan memastikan bahwa kualitas pendidikan tidak terganggu.
- c. Peran Yayasan: Peran yayasan sebagai pengelola sekolah dalam memastikan penggantian guru yang keluar menunjukkan komitmen mereka terhadap kualitas pendidikan di SMPIT Cahaya Robbani.

Hasil:

Pertanyaan 2: Apa langkah-langkah yang bisa diambil untuk memastikan kualitas pendidikan tetap terjaga meskipun ada potensi kehilangan guru karena program P3K?
Jawaban: Langkah-langkah yang bisa diambil untuk memastikan kualitas pendidikan tetap terjaga meskipun ada potensi kehilangan guru karena program P3K adalah dengan mengadakan rapat di awal tahun pembelajaran untuk memberikan penguatan dan pelatihan kepada semua guru agar memiliki potensi yang baik. Sekolah tidak boleh hanya mengandalkan satu guru, tetapi harus menganggap semua guru memiliki potensi yang baik. Kalau hanya mengandalkan satu guru, saat mereka pergi, sekolah akan goyah. Namun, jika semua guru dianggap memiliki potensi yang baik, saat satu guru pergi, masih ada banyak guru lain yang bisa menggantikan. Yayasan percaya bahwa jika ada satu guru yang pergi, pasti akan digantikan.

Pembahasan:

Langkah-langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa kualitas pendidikan tetap terjaga meskipun ada potensi kehilangan guru karena program P3K. Beberapa poin penting dari langkah-langkah ini adalah:

- a. Penguatan dan Pelatihan: Memberikan penguatan dan pelatihan kepada semua guru di awal tahun pembelajaran merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa mereka memiliki kualifikasi dan keterampilan yang diperlukan untuk menjaga kualitas pendidikan.
- b. Diversifikasi Sumber Daya: Menganggap bahwa semua guru memiliki potensi yang baik dan tidak hanya mengandalkan satu guru saja adalah strategi yang tepat untuk mengurangi risiko kehilangan kualitas pendidikan jika ada guru yang pergi.
- c. Komitmen Terhadap Penggantian: Memiliki keyakinan bahwa setiap guru yang pergi akan digantikan adalah penting untuk menjaga kontinuitas pendidikan dan memastikan bahwa kualitas pendidikan tetap terjaga.

Dengan demikian, langkah-langkah ini dapat membantu SMPIT Cahaya Robbani dalam menjaga kualitas pendidikan meskipun ada potensi kehilangan guru karena program P3K.

5. Rekrutmen dan pengembangan profesional

Hasil:

Pertanyaan 1: Bagaimana proses rekrutmen guru baru di SMPIT Cahaya Robbani?
Jawaban: Proses rekrutmen guru baru di SMPIT Cahaya Robbani diambil alih oleh yayasan. Ketika terjadi kekurangan guru, sekolah melaporkan kepada yayasan yang kemudian membuka proses rekrutmen. Proses ini melibatkan tiga tahapan tes, yaitu pengisian anket untuk melihat komitmen calon guru, tes profesional wawancara dan tes mengajar, serta tes mengaji. Setelah lolos dari tiga tahapan tes, calon guru akan menjalani masa magang selama 3 bulan. Jika selama masa magang mereka sesuai dengan kriteria

yayasan atau sekolah, mereka akan diangkat menjadi pegawai honorer. Setelah satu tahun bekerja sebagai honorer, mereka dapat diangkat menjadi CGTY (Calon Guru Tetap Yayasan). Jika dalam satu tahun sebagai CGTY kinerjanya baik, mereka dapat diangkat menjadi GTY tahap 1, dan seterusnya.

Pembahasan:

Proses rekrutmen guru baru di SMPIT Cahaya Robbani menunjukkan upaya yayasan dalam menjaga kualitas tenaga pendidik. Beberapa poin penting dari proses ini adalah:

- a. **Komitmen terhadap Kualitas:** Penggunaan tiga tahapan tes yang melibatkan anket, wawancara, dan tes praktik merupakan upaya untuk memastikan bahwa calon guru memiliki komitmen dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.
- b. **Masa Magang:** Pemberian masa magang selama 3 bulan merupakan kesempatan bagi yayasan dan calon guru untuk saling mengenal dan memastikan kesesuaian antara kriteria yayasan dengan kinerja calon guru.
- c. **Penjenjangan Karir:** Sistem penjenjangan karir yang jelas memberikan motivasi bagi calon guru untuk terus meningkatkan kinerja mereka agar bisa diangkat menjadi guru tetap.
- d. **Ketegasan dalam Pemutusan Hubungan Kerja:** Keberadaan mekanisme pemutusan hubungan kerja bagi calon guru yang tidak sesuai dengan kriteria yayasan menunjukkan bahwa yayasan memiliki standar yang tinggi terhadap kualitas guru yang akan direkrut.

Hasil:

Pertanyaan 2: Apakah ada program pengembangan profesional yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kepuasan kerja guru? Jawaban: *Di SMPIT Cahaya Robbani, ada program pengembangan profesional yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kepuasan kerja guru. Program ini meliputi berbagai kegiatan seperti rapat kerja di awal tahun ajaran yang diikuti dengan pelatihan untuk guru-guru, seminar atau pelatihan yang mendatangkan narasumber dari luar, serta pemutusan kepada guru-guru tertentu untuk mengikuti program-program belajar atau diklat baik secara online maupun offline. Selain itu, setiap ada undangan dari Dikbud, sekolah selalu mengirimkan perwakilan untuk mengikuti pelatihan. Ada juga kegiatan seperti pelatihan membaca Al-Qur'an dan kelas pengembangan diri untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas guru-guru.*

Pembahasan:

Program pengembangan profesional ini merupakan bagian integral dari upaya SMPIT Cahaya Robbani dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kepuasan kerja guru. Beberapa poin penting dari program ini adalah:

- a. **Kontinuitas Pengembangan:** Adanya kegiatan rapat kerja di awal tahun ajaran dan seminar atau pelatihan rutin menunjukkan komitmen sekolah dalam memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk terus mengembangkan diri mereka.
- b. **Keragaman Kegiatan:** Keragaman kegiatan pengembangan profesional dari pelatihan keterampilan, seminar, hingga program belajar atau diklat, memberikan peluang bagi guru-guru untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka dalam berbagai aspek.
- c. **Responsif terhadap Perubahan:** Partisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh Dikbud menunjukkan responsivitas sekolah terhadap perkembangan dan perubahan dalam dunia pendidikan.
- d. **Pengakuan terhadap Kecilnya Pengembangan:** Adanya program khusus seperti pelatihan membaca Al-Qur'an dan kelas pengembangan diri menunjukkan pengakuan akan kebutuhan dan potensi unik dari setiap guru dalam pengembangan profesional mereka.

Dengan demikian, program pengembangan profesional ini menjadi salah satu faktor yang penting dalam memastikan kualitas pendidikan tetap terjaga dan meningkatkan kepuasan kerja guru di SMPIT Cahaya Robbani.

V. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa minat guru terhadap program P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) rendah, terutama karena program ini hanya berlaku untuk sekolah negeri dan tidak mencakup sekolah swasta. Meskipun program P3K menawarkan manfaat seperti gaji di atas UMR dan stabilitas kerja, faktor-faktor seperti fokus pada pekerjaan saat ini dan ketidakadilan implementasi program membuat guru di SMPIT Cahaya Robbani kurang tertarik untuk bergabung. Kepuasan kerja di SMPIT Cahaya Robbani cukup tinggi, terutama karena adanya pencapaian target pembelajaran, perhatian terhadap perkembangan spiritual, dan pembentukan karakter siswa. Namun, tantangan dalam administrasi masih menjadi area yang perlu diperbaiki. Keamanan kerja di sekolah swasta dipersepsikan cukup aman selama ada kerja sama yang baik dan komitmen pengembangan lembaga. Pengembangan karir di SMPIT Cahaya Robbani dianggap berpeluang besar, sementara peluang pengembangan karir di P3K belum tentu lebih baik. Manajemen sekolah dapat meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas guru dengan menjaga orientasi pendidikan yang menyeluruh, mempertahankan persatuan dan kenyamanan, serta meningkatkan gaji. Dengan demikian, meskipun program P3K ada, dominasi guru di SMPIT Cahaya Robbani tetap bertahan, menunjukkan bahwa faktor internal sekolah berperan penting dalam menjaga kinerja dan stabilitas lembaga. Penelitian ini mengeksplorasi perspektif kepala sekolah mengenai program P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dan dampaknya terhadap kesejahteraan, dinamika kepegawaian, dan kualitas pendidikan di SMPIT Cahaya Robbani. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program P3K dipandang positif karena meningkatkan kesejahteraan guru honorer yang telah lama mengabdikan, meskipun ada kekhawatiran tentang pergeseran minat guru dari sekolah swasta ke P3K karena perbedaan gaji dan jam kerja yang lebih menguntungkan di P3K. Tingkat kepuasan dan kesejahteraan guru di SMPIT Cahaya Robbani bervariasi tergantung pada status kepegawaian mereka, dengan guru tetap yayasan (GTY) lebih puas dibandingkan guru honorer. Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan guru, seperti kenaikan gaji tahunan, dilakukan oleh yayasan untuk menarik dan mempertahankan guru berkualitas. Tantangan utama dalam mempertahankan guru berkualitas adalah daya tarik program P3K, namun strategi seperti meningkatkan kesejahteraan GTY dan memperkuat komitmen melalui kontrak kerja diterapkan untuk mengatasi hal ini. Meskipun beberapa guru berpindah ke P3K, kualitas pendidikan di SMPIT Cahaya Robbani tetap terjaga melalui sistem perekrutan dan penggantian yang efisien. Program pengembangan profesional yang berkelanjutan dan beragam juga dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kepuasan kerja guru. Secara keseluruhan, meskipun ada tantangan dari program P3K, SMPIT Cahaya Robbani berusaha menjaga kesejahteraan guru dan kualitas pendidikan melalui berbagai strategi manajemen dan pengembangan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Darif, Muhamad, Encep Syaripudin, dan Cucu Atikah. 2024. "DAMPAK KEBIJAKAN SK MENPAN RB NOMOR 149 TAHUN 2023 DI LEBAK TAHUN ANGGARAN 2022" 15.
- Febrianto, Indra, Sunarti Djoko, dan Rendika Vhalery. t.t. "Kebijakan dan Analisis di Beberapa Negara."
- Hasanah, Salma Nur, dan Almuntaqo Zainuddin. 2024. "Pengaruh Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah PK Kottabarat dan SD Muhammadiyah 10 Tipes." *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru* 9 (2): 902–8. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i2.992>.

- Hikmah, Nurul, Herman Sjahruddin, dan Rusni Rusni. 2024. "PENGARUH EMPLOYEE COMMUNICATION DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR" 17 (2).
- Juninda, Dwi Surti, dan Posmanto Marbun. t.t. "Pendidikan dan Pelatihan Dasar untuk Membentuk Profesionalisme Dosen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Lingkungan Kemendikbudristek." *JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT* 2 (1).
- Kurniawan, Khoiruzzaim. 2021. "Strategi Peningkatan Kualitas dan Stabilitas Guru Tidak Tetap dalam Konteks Pendidikan Tingkat Sekolah Dasar" 2 (2).
- Masinambow, C, dan R Taroreh. 2017. "ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI PNS DAN NON PNS DI POLITEKNIK NEGERI MANADO."
- Mukhlisa, Vinny Nadia, dan Nurmina Nurmina. 2024. "HUBUNGAN ANTARA SELF-COMPASSION DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA GURU HONORER SEKOLAH DASAR DI KOTA PADANG." *In Trend: International Journal of Trends in Global Psychological Science and Education* 2 (1): 1–8. <https://doi.org/10.62260/intrend.v2i1.101>.
- Pratama, Debby Putri, Roni Ekha Putera, dan Hendri Koeswara. 2022. "Analisis Rekrutmen ASN PPPK Fungsional Guru pada Instansi Daerah." *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* 5 (2): 62–72. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v5i2.2351>.
- Sari, Sela Nopita, Dwi Putra Jaya, dan Sandi Aprianto. t.t. "Legal Protection Of Wage Rights For Honorary Workers In The Perspective Of Indonesian Civil Law."
- Satria, Muhammad Hassel Yasa. 2022. "KESIAPAN GURU DI INDONESIA DALAM MENGHADAPI TANTANGAN PEMBELAJARAN YANG INOVATIF PADA ABAD 21." <https://doi.org/10.31237/osf.io/d9ztc>.
- Thio, Indri C. 2024. "HUBUNGAN TRAIT BIG FIVE PERSONALITY DENGAN REGULASI EMOSI PADA GURU DI KECAMATAN TOMOHON TENGAH" 5 (2).
- Utami, Sherin Dwi, Lutfi Wahyu Utami, Farid Setiawan, dan Salsa Warda Lestari. 2023. "Tersejahteranya Guru Honorer dengan Adanya Kebijakan P3K." *YASIN* 3 (4): 684–92. <https://doi.org/10.58578/yasin.v3i4.1291>.
- Yasa, I Wayan Putra. 2023. "DEKONTRUKSI IDEOLOGI DI BALIK SISTEM PPPK GURU DI INDONESIA" 14.
- Zakiah, Linda, Andi Mulyadi, dan Dine Meigawati. 2023. "IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) PADA GURU HONORER DI KOTA SUKABUMI TAHUN 2021." *AS-SIYASAH: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 8 (2): 102. <https://doi.org/10.31602/as.v8i2.12280>.