

Analisis Kepuasan Kerja dan Retensi Tenaga Pendidik di MTS Al-Jihad

T. Darmansyah¹, Nurul Adinda Lubis², Muhammad Ibnu³

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

e-mail: teng kudarmansah@uinsu.ac.id¹, nuruladindalubis@gmail.com², ibnum8435@gmail.com³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan menganalisis sejauh mana para pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTS) Al-Jihad Medan memilih untuk tetap bekerja di lembaga tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, dengan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan mereka untuk bertahan. Hasilnya menunjukkan retensi tenaga pendidik di MTS Al-Jihad Medan cukup baik. Wawancara mendalam dan analisis isi mengungkap beberapa faktor kunci. Lingkungan kerja yang mendukung dengan nilai-nilai keagamaan memberikan kenyamanan bagi para pendidik. Peluang pengembangan karir yang terkait dengan pendidikan Islam juga menjadi pendorong positif untuk tetap di MTS Al-Jihad Medan. Komunikasi yang baik, terutama yang memahami nilai-nilai keagamaan, berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan retensi. Dukungan manajemen sekolah yang memahami dan mendukung nilai-nilai keagamaan menciptakan suasana kerja yang positif. Pendekatan kualitatif memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor ini. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi praktis dengan menekankan pada pengembangan strategi kebijakan internal yang lebih baik, termasuk penguatan nilai-nilai keagamaan, peningkatan peluang pengembangan karir, dan peningkatan komunikasi antara manajemen dan pendidik. Implikasi teoritisnya mencakup kontribusi pada pemahaman tentang kepuasan kerja dan retensi tenaga pendidik di lingkungan pendidikan Islam. Penelitian ini menekankan pentingnya memahami konteks keagamaan dalam menganalisis retensi tenaga pendidik di MTS Al-Jihad Medan. Dengan demikian, memberikan pandangan yang lebih sederhana dan kontekstual terhadap faktor-faktor retensi di lembaga ini.

Kata Kunci: Pendidik, Retensi, Pendidikan.

Abstract - This research aims to analyze the extent to which educators at Madrasah Tsanawiyah (MTS) Al-Jihad Medan choose to continue working at this institution. The research uses a qualitative approach, by examining the factors that influence their desire to survive. The results show that the retention of teaching staff at MTS Al-Jihad Medan is quite good. In-depth interviews and content analysis revealed several key factors. A work environment that supports religious values provides comfort for educators. Career development opportunities related to Islamic education are also a positive driver for remaining at MTS Al-Jihad Medan. Good communication, especially understanding religious values, plays an important role in increasing satisfaction and retention. Support from school management who understands and supports religious values creates a positive work atmosphere. A qualitative approach provides a deeper understanding of these factors. The results of this research provide a practical contribution by emphasizing the development of better internal policy strategies, including strengthening religious values, increasing career development opportunities, and improving communication between management and educators. The theoretical implications include contributions to the understanding of job satisfaction and retention of teaching staff in Islamic education environments. This research emphasizes the importance of understanding the religious context in analyzing the retention of teaching staff at MTS Al-Jihad Medan. Thus, providing a simpler and more contextual view of retention factors at this institution.

Keywords: Educators, Retention, Education.

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam di Indonesia memiliki peran strategis dalam membentuk karakter dan moralitas generasi muda, serta mendukung perkembangan masyarakat yang berlandaskan nilai-nilai keagamaan.¹ Dalam konteks ini, Madrasah Tsanawiyah (MTS) Al-Jihad Medan

¹ Zaahidah, F. *Analisis Retensi Kerja Tenaga Pendidik Di Yayasan Darul Quran Mulia Bogor*. (2022).

memegang peranan penting sebagai lembaga pendidikan Islam yang berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas, sekaligus menjaga dan mengembangkan nilai-nilai keagamaan. Dalam peningkatan sumber daya manusia yang unggul dihadapan dunia maka pendidikan menjadi modal penting.

MTS Al-Jihad Medan, sebagai bagian integral dari sistem pendidikan Islam di Indonesia, dihadapkan pada berbagai tantangan dan dinamika yang melibatkan kesejahteraan tenaga pendidik. Dalam menghadapi perkembangan zaman dan tuntutan kemajuan pendidikan, penting untuk memahami tingkat kepuasan kerja dan faktor-faktor yang memengaruhi retensi tenaga pendidik di MTS Al-Jihad Medan.

Kepuasan kerja menjadi faktor penentu yang memengaruhi motivasi dan kinerja tenaga pendidik. Tingkat kepuasan yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kualitas pengajaran, dan pada akhirnya, berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan Islam di MTS Al-Jihad Medan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi kunci dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik.

Selain itu, tantangan retensi tenaga pendidik juga menjadi fokus utama dalam menghadapi dinamika lingkungan pendidikan yang kompetitif. MTS Al-Jihad Medan perlu memahami faktor-faktor yang dapat memotivasi tenaga pendidik untuk tetap berkontribusi dan mengembangkan karir mereka di lembaga ini. Retensi yang baik tidak hanya berdampak pada kualitas pengajaran, tetapi juga menciptakan stabilitas dan kontinuitas dalam penyelenggaraan pendidikan Islam di MTS Al-Jihad Medan.

Selain itu, latar belakang sosial, ekonomi, dan budaya di Medan, sebagai kota dengan keberagaman etnis dan budaya yang kaya, dapat memberikan konteks unik terhadap latar belakang kepuasan kerja dan retensi tenaga pendidik di MTS Al-Jihad. Dengan memahami kondisi tersebut, MTS Al-Jihad Medan dapat merancang strategi yang sesuai dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam di lembaga ini.

Dengan memahami kompleksitas latar belakang ini, penelitian tentang analisis kepuasan kerja dan retensi tenaga pendidik di MTS Al-Jihad Medan menjadi esensial. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam, memberikan solusi yang tepat, dan meningkatkan efektivitas lembaga dalam mencapai tujuan pendidikan Islamnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif normatif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang tingkat kepuasan kerja dan retensi tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTS) Al-Jihad Medan. Metode penelitian kualitatif memberikan ruang untuk mengeksplorasi secara mendalam aspek-aspek subjektif dan kontekstual yang mempengaruhi kepuasan kerja, serta faktor-faktor yang memengaruhi keinginan para pendidik untuk tetap berkontribusi di lembaga ini.

Teknik pengumpulan data seperti wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis isi akan digunakan untuk memperoleh pemahaman holistik dari perspektif tenaga pendidik. Penelitian ini juga melihat dari segi teori terdahulu dalam segi persamaan perspektif. Pendekatan kualitatif normatif ini diharapkan dapat menggambarkan nuansa dan dinamika kepuasan kerja serta retensi dengan lebih baik, memungkinkan peneliti untuk menangkap makna yang terkandung dalam pengalaman dan persepsi para responden. Analisis kualitatif data akan dilakukan dengan cermat untuk mengidentifikasi pola-pola temuan yang dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika kepuasan kerja dan retensi tenaga pendidik di MTS Al-Jihad Medan.²

² Nina Adlini, M., Hanifa Dinda, A., Yulinda, S., Chotimah, O. & Julia Merliyana, S. Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Jurnal Edumaspul* 6, 974–980 (2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepuasan dan Retensi Tenaga Kerja Pendidik; Konsep dan Pengertian Dasar

Secara mendasar kepuasan dan retensi memiliki hubungan yang sangat dekat, hal tersebut karena pada konsepnya keberadaan retensi sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang tenaga pendidik. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu hal yang sangat mempengaruhi kinerja pendidik menuju peningkatan profesionalitas mereka.

Menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Rusydiyati, kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang merupakan hasil evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Sedangkan Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, kepuasan kerja adalah keadaan psikologis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan kerja karena semua kebutuhan terpenuhi secara memadai. Menurut Susilo Martoyo, kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai keadaan emosional di mana terdapat titik temu antara nilai balas jasa pegawai dari suatu organisasi dengan tingkat timbal balik pelayanan yang diinginkan oleh pegawai. Ini berarti bahwa kepuasan kerja terjadi ketika pegawai merasa bahwa balas jasa yang diterima dari organisasi sesuai dengan tingkat pelayanan yang diinginkannya.³

Sementara itu, menurut Anoraga, kepuasan kerja mencakup sikap positif yang berkaitan dengan penyesuaian diri pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja. Aspek-aspek yang dapat memengaruhi kepuasan kerja melibatkan masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikis. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak hanya terkait dengan kompensasi finansial, tetapi juga melibatkan aspek-aspek seperti hubungan sosial di tempat kerja, kondisi fisik tempat kerja, dan kesejahteraan psikologis pegawai.

Beberapa pendapat di atas menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan fenomena kompleks yang melibatkan interaksi antara nilai balas jasa yang diterima oleh pegawai dan harapan atau keinginan mereka terhadap pelayanan yang diterima dari organisasi tempat mereka bekerja. Keberagaman aspek yang memengaruhi kepuasan kerja juga menunjukkan bahwa pengalaman kepuasan kerja bersifat holistik dan tidak hanya terkait dengan satu faktor tertentu.

Jika kita arahkan kepada konsep kepuasan kerja pendidik maka kita dapat melihat tersebut dari segi pendidikan dimana kepuasan kerja tenaga pendidik adalah sikap seorang pendidik terhadap lingkungan tempat ia mengajar dengan memberikan penilaian positif terhadap hal tersebut yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pada dasarnya kepuasan tersebut menimbulkan kenyamanan hingga membuat pendidik tetap bertahan pada situasinya sebagai pengajar hingga kemudian sikap tersebut menjadi hasil dari proses retensi.

Retensi menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah penyimpanan atau penahanan. Ratna Wilis Dahar mendefinisikan retensi adalah bertahannya materi yang dipelajari dalam memori dan tidak dilupakan. Sementara Taufik Rahman mengatakan bahwa retensi adalah proses penyimpanan pemahaman dan perilaku baru yang diperoleh setelah menerima informasi. Sedangkan D.O Hebb menyatakan,

³ Munandar, A. Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan Islam. *Aji Munandar Jurnal Tawadhu* v5, (2021). Hal. 13-14

memory is the retention of that modification.⁴

Pada dasarnya retensi pendidik merupakan hal yang sangat penting sebagai bentuk regenerasi dan perbaikan dari kualitas dari guru itu sendiri. Retensi pendidik merujuk pada upaya untuk mempertahankan guru atau tenaga pendidik di suatu lembaga atau sistem pendidikan. Dalam konteks ini, retensi menjadi krusial karena pergantian guru yang terlalu sering dapat berdampak negatif pada keberlanjutan pembelajaran dan stabilitas sekolah. Dalam rangka mempertahankan pendidik dalam suatu situasi kependidikan yang kemudian disebut sebagai retensi dipengaruhi oleh banyak faktor. Hal tersebut datang dari Richard Ingersoll, seorang ahli pendidikan, yang mendefinisikan retensi pendidik sebagai kecenderungan guru untuk tetap berada dalam profesi mengajar. Menurutnya, faktor-faktor seperti dukungan administrasi, lingkungan kerja yang kondusif, dan peluang pengembangan profesional dapat mempengaruhi keputusan seorang guru untuk bertahan dalam profesi mengajar.⁵

Retensi guru menjadi aspek krusial dalam menjaga kelangsungan memori organisasional dan mencegah dampak negatif yang dapat timbul akibat seringnya pergantian guru. Beberapa faktor yang memainkan peran penting dalam memengaruhi retensi guru mencakup kepuasan upah, kepemimpinan transformasional, persepsi terhadap pelatihan dan pengembangan, serta tingkat keterikatan kerja. Kepuasan upah, sebagai faktor pertama, menyoroti pentingnya persepsi guru terhadap kesesuaian kompensasi yang mereka terima dengan kontribusi dan tanggung jawab yang mereka emban. Upah yang dianggap adil dan memadai dapat memberikan motivasi tambahan bagi guru untuk tetap setia pada organisasi. Kepemimpinan transformasional, sebagai faktor kedua, memainkan peran utama dalam membentuk lingkungan kerja yang positif. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan dukungan, dan memotivasi guru untuk mencapai potensi maksimalnya dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan, memperkuat retensi guru. Persepsi terhadap pelatihan dan pengembangan, sebagai faktor ketiga, menyoroti pentingnya dukungan organisasi terhadap pengembangan profesional guru. Guru yang merasa didukung dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka cenderung merasa lebih terikat dan termotivasi untuk tetap berkontribusi. Keterikatan kerja, sebagai faktor terakhir, mencerminkan tingkat keterikatan emosional, normatif, dan instrumental guru terhadap pekerjaan dan organisasi. Tingkat keterikatan yang tinggi dapat menjadi indikator retensi yang baik, karena menandakan adanya keterlibatan pribadi dan komitmen yang kuat terhadap organisasi.⁶

Kemudian Linda Darling-Hammond, seorang pakar pendidikan terkemuka, mengemukakan bahwa retensi pendidik tidak hanya mencakup faktor-faktor seperti kondisi kerja dan dukungan administratif, tetapi juga terkait erat dengan kualitas pengajaran dan pembelajaran di kelas. Menurutnya, menciptakan kondisi di mana guru dapat secara efektif mengajar dan merasa efektif dalam mendukung

⁴ Juanda, A., Sukwika, T. & Kholil, K. Analisis Budaya Organisasi Dan Program Retensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Pada Masa Covid-19. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* **14**, 69–79 (2023). Hal. 10

⁵ Susandi, S. Retensi Kerja Guru Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhinya. *Eligible: Journal Of Social Sciences* **1**, 87–104 (2022).

⁶ Husnidar, M. A. A. D. Pengaruh Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Madrasah Tsanawiyah Se Kecamatan Perhentian Raja. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* **3**, (2020).

perkembangan siswa juga dapat berkontribusi pada retensi guru.

Jika kita melihat kedua hal tersebut antara kepuasan kerja dan retensi dalam ruang lingkup merujuk kepada pendidik adalah sebuah proses untuk memperbaiki kualitas dan taraf hidup pendidik untuk menjadi lebih baik. Kemaslahatan pendidik sangat dibutuhkan untuk membentuk konsistensi pendidik tetap terjaga demi menghasilkan insan-insan cendekiawan yang memahami konteks keilmuan di bidang yang telah ditetapkan. Hubungan yang terbentuk antara kepuasan dan retensi pendidik mengacu pada hubungan hasil substansi yang memiliki tujuan yang sama dalam menjaga kesejahteraan tenaga pendidik.

Kemudian Linda Darling-Hammond, seorang pakar pendidikan terkemuka, mengemukakan bahwa retensi pendidik tidak hanya mencakup faktor-faktor seperti kondisi kerja dan dukungan administratif, tetapi juga terkait erat dengan kualitas pengajaran dan pembelajaran di kelas. Menurutnya, menciptakan kondisi di mana guru dapat secara efektif mengajar dan merasa efektif dalam mendukung perkembangan siswa juga dapat berkontribusi pada retensi guru.

2. Analisis Kepuasan Kerja di MTS Al-Jihad Medan: Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Tenaga Kerja

Kepuasan kerja di lingkungan pendidikan, seperti Madrasah Tsanawiyah (MTS), memiliki karakteristik dan dinamika tersendiri. MTS Al-Jihad Medan sebagai objek penelitian menambah dimensi khusus dalam analisis kepuasan kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan tenaga kerja di lembaga pendidikan Islam ini perlu diperhatikan untuk memahami secara holistik dinamika kepuasan kerja di dalamnya.

Lingkungan kerja di MTS Al-Jihad Medan mencakup aspek fisik dan spiritual. Dalam konteks ini, aspek keagamaan dan nilai-nilai Islam juga turut memainkan peran penting. Fasilitas yang mendukung kegiatan pendidikan Islam, seperti ruang doa dan perpustakaan dengan literatur keagamaan yang memadai, dapat meningkatkan kenyamanan fisik dan spiritual tenaga kerja. Oleh karena itu, analisis kepuasan kerja perlu memperhatikan aspek unik ini yang mungkin tidak ditemui di lingkungan kerja lainnya. Pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja tenaga kerja di MTS Al-Jihad Medan juga dapat memiliki nuansa khusus. Pengakuan atas pencapaian dalam pembelajaran dan pengajaran materi keagamaan dapat menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Upaya-upaya untuk memberikan penghargaan dan memperingati prestasi akademis dan keagamaan mungkin menjadi bagian integral dalam meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan ini.

Peluang pengembangan dan pertumbuhan karir di MTS Al-Jihad Medan juga dapat mempertimbangkan aspek keagamaan. Program pelatihan dan pengembangan yang terkait dengan pengajaran dan manajemen lembaga pendidikan Islam dapat menjadi daya tarik bagi tenaga kerja. Pemahaman yang lebih dalam tentang pendidikan keagamaan dan pengembangan kepribadian Islami dapat diintegrasikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja. Komunikasi yang efektif di lingkungan pendidikan Islam seperti MTS Al-Jihad Medan memerlukan pengelolaan informasi yang cermat dan transparan. Informasi mengenai kebijakan sekolah, program pengajaran, dan kegiatan keagamaan perlu disampaikan dengan jelas. Keterlibatan tenaga kerja dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan aspek keagamaan dan pendidikan akan menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan kepuasan kerja.

Beban kerja di MTS Al-Jihad Medan tidak hanya mencakup tugas-tugas akademis, tetapi juga tanggung jawab keagamaan. Analisis distribusi beban kerja harus memperhitungkan aspek keagamaan seperti persiapan materi pengajaran keagamaan,

pengawasan kegiatan keagamaan, dan partisipasi dalam upacara keagamaan. Keseimbangan yang tepat antara tanggung jawab akademis dan keagamaan akan membantu menciptakan kepuasan kerja yang optimal. Hal itu menjadi bagian dari tanggungjawab pendidik yang semakin berat sehingga membutuhkan ketahanan fisik dan mental.

Hubungan interpersonal di lingkungan pendidikan Islam, khususnya di MTS Al-Jihad Medan, sering kali mencerminkan nilai-nilai keagamaan. Kerjasama dan toleransi antar rekan kerja dalam konteks keagamaan dapat menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, analisis kepuasan kerja perlu memperhitungkan dinamika unik dalam hubungan interpersonal di lingkungan keagamaan ini. Sehingga dapat kita menilai bahwa kepuasan akan tingkat komunikasi terjaga dengan baik dalam segi personal hal tersebut dipengaruhi oleh faktor keagamaan yang diterapkan dalam lingkungan pendidikan.

Imbalan finansial dan pengakuan finansial di MTS Al-Jihad Medan juga mungkin memiliki dimensi keagamaan. Upah yang adil dan program pengakuan finansial dapat diintegrasikan dengan prinsip-prinsip keuangan Islam. Hal ini dapat menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, mengingat kesejajaran antara kompensasi dan prinsip-prinsip keuangan Islam dapat membentuk citra positif terkait dengan nilai-nilai keagamaan. Namun data menunjukkan tak sedikit tingkat kepuasan akan imbalan sering tidak memenuhi standar dari kebutuhan tenaga pendidik.

Analisis kepuasan kerja di MTS Al-Jihad Medan tidak dapat dilepaskan dari konteks pendidikan Islam yang memerlukan pemahaman mendalam terhadap nilai-nilai keagamaan dan budaya yang melingkupinya. Oleh karena itu, strategi pengembangan dan pemeliharaan kepuasan kerja di lembaga pendidikan ini perlu didesain secara khusus sesuai dengan karakteristik dan nilai-nilai yang dimiliki oleh MTS Al-Jihad Medan.

Analisis kepuasan kerja di MTS Al-Jihad Medan melibatkan pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang unik dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik dan spiritual, pengakuan terhadap kinerja yang terkait dengan nilai-nilai keagamaan, peluang pengembangan karir dengan mempertimbangkan aspek keagamaan, komunikasi yang efektif dalam konteks keagamaan, distribusi beban kerja yang seimbang antara tugas akademis dan keagamaan, hubungan interpersonal yang mencerminkan nilai-nilai keagamaan, dan integrasi imbalan finansial yang sesuai dengan prinsip-prinsip keuangan Islam, semuanya menjadi substansi penting dalam menganalisis kepuasan kerja di MTS Al-Jihad Medan. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini, MTS Al-Jihad Medan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memastikan kepuasan kerja yang optimal bagi tenaga kerjanya. Dalam situasi secara realistis beberapa hal tersebut telah terpenuhi sebagai standar kepuasan tenaga pendidik, namun menjadi koreksi tertentu dibidang lain.

3. Analisis Retensi Tenaga Pendidik di Konteks MTS Al-Jihad Medan: Upaya Mempertahankan Kesejahteraan Tenaga Pengajar

Analisis retensi tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTS) Al-Jihad Medan menjadi langkah krusial dalam memahami faktor-faktor yang dapat memotivasi para pendidik untuk tetap berkontribusi dalam lingkungan pendidikan Islam tersebut. Beberapa aspek unik perlu diperhatikan untuk menciptakan strategi retensi yang efektif di lembaga ini.

Salah satu faktor kunci dalam retensi tenaga pendidik di MTS Al-Jihad Medan

adalah lingkungan kerja yang mendukung. Dalam konteks pendidikan Islam, dukungan terhadap nilai-nilai keagamaan dan spiritualitas menjadi elemen penting. Menciptakan atmosfer kerja yang memahami dan menghormati nilai-nilai keagamaan dapat menjadi faktor yang meningkatkan retensi para pendidik.

Faktor pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi tenaga pendidik menjadi landasan yang penting untuk retensi. Dalam lingkungan keagamaan, penghargaan terhadap upaya mengajar dan mendidik yang bersifat keagamaan juga dapat meningkatkan rasa keterikatan para pendidik terhadap lembaga. MTS Al-Jihad Medan telah mempertimbangkan cara-cara untuk secara khusus mengakui pencapaian-pencapaian pendidik yang berkaitan dengan pendidikan Islam.

Peluang pengembangan dan pertumbuhan karir juga menjadi faktor kunci dalam strategi retensi. Dalam konteks MTS Al-Jihad Medan, pendidik perlu melihat adanya peluang untuk mengembangkan pemahaman mereka tentang ajaran Islam dan meningkatkan keterampilan pengajaran mereka. Program pelatihan yang terkait dengan pendidikan Islam dan pemberian insentif bagi mereka yang aktif dalam pengembangan diri dapat meningkatkan retensi. Program-program tersebut dikembangkan oleh pihak sekolah dalam konteks perbikan nilai profesionalitas guru selama setiap satu semester pembelajaran. Hal ini juga menjadi bagian dari evaluasi tingkat retensi seorang pendidik.

Komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan tenaga pendidik juga memiliki peran yang signifikan dalam retensi. Dalam konteks keagamaan, komunikasi yang membangun kepercayaan dan kejelasan dalam kebijakan-kebijakan yang terkait dengan nilai-nilai keagamaan dapat menciptakan iklim yang kondusif untuk retensi. Distribusi beban kerja yang seimbang dan mendukung keseimbangan antara tanggung jawab akademis dan keagamaan juga menjadi faktor yang harus diperhatikan. Pendidik yang merasa dapat menyeimbangkan antara tugas akademis dan tugas keagamaan mereka akan merasa lebih puas dan terdorong untuk tetap berkontribusi. Hubungan interpersonal di lingkungan MTS Al-Jihad Medan, khususnya antara sesama pendidik dan dengan pimpinan sekolah, dapat membentuk dasar retensi yang kuat. Keterlibatan dalam kegiatan keagamaan bersama, seperti peringatan hari-hari besar Islam, dapat memperkuat hubungan interpersonal dan menciptakan ikatan yang lebih kuat antarpendidik. Imbalan finansial yang adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip keuangan Islam juga dapat meningkatkan retensi. Program pengakuan finansial yang mempertimbangkan kontribusi terhadap pendidikan Islam dan pengajaran yang sukses dapat menjadi dorongan tambahan untuk tenaga pendidik. Dalam hal ini seperti pada tingkat kepuasan pihak manajemen sekolah terlihat tidak terlalu memperhatikan imbalan atas pekerjaan tenaga pendidik.

Pentingnya retensi tenaga pendidik di MTS Al-Jihad Medan juga dapat tercermin dalam aspek kepemimpinan sekolah. Kepemimpinan yang mendukung, terutama yang mampu memahami dan mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan dalam kebijakan sekolah, dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan keinginan para pendidik untuk tetap berkontribusi.

Sebagai bagian dari strategi retensi, MTS Al-Jihad Medan perlu terus memperbarui dan mengevaluasi kebijakan-kebijakan yang telah diimplementasikan. Survei secara berkala dan wawancara dengan tenaga pendidik dapat menjadi alat yang efektif untuk memahami perubahan kebutuhan dan harapan mereka.

Retensi tenaga pendidik di MTS Al-Jihad Medan menyoroti pentingnya

memahami dan menghargai faktor-faktor khusus yang dapat memotivasi para pendidik untuk tetap berkontribusi dalam lingkungan pendidikan Islam. Lingkungan yang mendukung nilai-nilai keagamaan, pengakuan terhadap kinerja yang berbasis nilai-nilai keagamaan, peluang pengembangan yang terkait dengan pendidikan Islam, komunikasi yang transparan dalam konteks keagamaan, distribusi beban kerja yang seimbang, hubungan interpersonal yang kuat, imbalan finansial sesuai dengan prinsip-prinsip keuangan Islam, dan kepemimpinan yang mendukung menjadi elemen-elemen kunci dalam strategi retensi. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini, MTS Al-Jihad Medan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung retensi yang optimal dan memastikan kualitas pendidikan Islam yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Dalam konteks kepuasan dan retensi tenaga pendidik, hubungan yang erat antara kedua konsep tersebut sangat penting untuk menjaga kualitas pendidikan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi emosional terhadap pengalaman kerja, dan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan melibatkan aspek finansial, sosial, fisik, dan psikologis. Kepuasan kerja pendidik menciptakan kenyamanan dan dapat menjadi faktor utama dalam proses retensi.

Retensi tenaga pendidik merupakan upaya mempertahankan guru di suatu lembaga atau sistem pendidikan. Faktor-faktor yang memengaruhi retensi melibatkan dukungan administrasi, lingkungan kerja yang kondusif, peluang pengembangan profesional, dan keterikatan kerja. Dalam konteks pendidikan Islam, kualitas pengajaran dan pembelajaran juga menjadi faktor kunci dalam retensi guru.

Analisis kepuasan kerja di MTS Al-Jihad Medan menyoroti faktor-faktor unik yang memengaruhi kesejahteraan tenaga kerja, termasuk aspek keagamaan dan nilai-nilai Islam. Lingkungan kerja yang memahami dan menghormati nilai-nilai keagamaan, pengakuan terhadap kinerja keagamaan, peluang pengembangan karir terkait dengan pendidikan Islam, komunikasi efektif dalam konteks keagamaan, dan distribusi beban kerja yang seimbang menjadi fokus penting dalam menciptakan kepuasan kerja.

Sementara itu, analisis retensi tenaga pendidik di MTS Al-Jihad Medan menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai keagamaan, pengakuan terhadap kontribusi keagamaan, peluang pengembangan terkait dengan pendidikan Islam, komunikasi transparan dalam konteks keagamaan, distribusi beban kerja yang seimbang, hubungan interpersonal yang kuat, imbalan finansial sesuai dengan prinsip-prinsip keuangan Islam, dan kepemimpinan yang mendukung.

Dalam mengembangkan strategi retensi yang efektif, MTS Al-Jihad Medan perlu memperhatikan secara khusus kebutuhan dan harapan tenaga pendidik mereka. Dukungan terhadap nilai-nilai keagamaan, pengakuan kinerja yang berbasis keagamaan, dan pengembangan karir terkait dengan pendidikan Islam menjadi elemen-elemen kunci dalam memastikan retensi yang optimal. Secara keseluruhan, memahami dinamika kepuasan kerja dan retensi tenaga pendidik di MTS Al-Jihad Medan merupakan langkah krusial dalam menjaga kualitas pendidikan Islam dan memastikan kelangsungan pendidikan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Husnidar, M. A. A. D. Pengaruh Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Madrasah Tsanawiyah Se Kecamatan Perhentian Raja. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 3, (2020).
- Juanda, A., Sukwika, T. & Kholil, K. Analisis Budaya Organisasi Dan Program Retensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Pada Masa Covid-19. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 14, 69–79 (2023).
- Munandar, A. Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan Islam. *Aji Munandar Jurnal Tawadhu* □ 5, (2021).
- Nina Adlini, M., Hanifa Dinda, A., Yulinda, S., Chotimah, O. & Julia Merliyana, S. Metode

- Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Jurnal Edumaspul* 6, 974–980 (2022).
- Rahadian Wisnu Utama, R. & Artikel Abstrak, I. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Era Covid-19. *Jisip* 6, 2656–6753 (2022).
- Salesti, J., Tetap, D., Akuntansi, P., Riau, U. & Batam, K. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Universitas Di Batam. *Www. Cnbc. Com* (2018).
- Sulaefi. Pengaruh Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pendidik Di Kabupaten Brebes. *Jurnal Manajemen* 19, (2018).
- Susandi, S. Retensi Kerja Guru Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhinya. *Eligible: Journal Of Social Sciences* 1, 87–104 (2022).
- Zaahidah, F. Analisis Retensi Kerja Tenaga Pendidik Di Yayasan Darul Quran Mulia Bogor. (2022).