

6Meningkatkan Loyalitas dan Kepuasan Kinerja Guru melalui Pelatihan Manajemen SDM

Wenny Murtalining Tyas^{*1}, Aris Yuni Pawestri¹

Universitas Muhammadiyah Jember ; [*wennymurtaliningtyas@unmuhsumber.ac.id](mailto:wennymurtaliningtyas@unmuhsumber.ac.id), 2arisyunipawestri@unmuhsumber.ac.id

*Correspondensi: Wenny Murtalining Tyas
Email: wennymurtaliningtyas@unmuhsumber.ac.id



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Permasalahan loyalitas dan kepuasan kinerja guru-guru merupakan faktor yang terpenting sebagai ujung tombak dalam pendidik. Pemahaman guru tentang manajemen SDM mencakup perencanaan, seleksi, penempatan, pengembangan dan evaluasi. Namun lingkup manajemen ini belum semua guru memahaminya bahkan belum diterapkan secara efektif dan efisien. Sehingga berdampak kinerja guru sehari-hari di sekolah. Kegiatan pengabdian dilakukan pada Amal Usaha Muhammadiyah yaitu MIS Muhammadiyah Balung dalam bentuk pelatihan pada semua guru-guru dan karyawan. Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian dengan menerapkan 3 tahapan yaitu pertama, perencanaan dengan melakukan koordinasi dengan mitra untuk menentukan jadwal pelaksanaan, peserta serta materi yang tepat untuk disampaikan, Kedua, pelaksanaan kegiatan pelatihan dilakukan di madrasah MI Muhammadiyah Balung dengan jumlah peserta sebanyak 12 terdiri dari guru, tendik dan kepala

sekolah. Pelatihan ini berusaha membuka wawasan untuk diimplementasikan di MIM balung. Ketiga, evaluasi kegiatan dengan cara merefleksikan apa yang telah dilakukan oleh Madrasah serta melakukan perubahan yang lebih baik untuk perbaikan loyalitas dan kepuasan kinerja guru.

Kata Kunci: Loyalitas, kepuasan, kinerja, guru, Manajemen SDM

Abstract: The problem of loyalty and satisfaction of teacher performance is the most important factor as the spearhead in education. Teachers' understanding of HR management includes planning, selection, placement, development and evaluation. However, not all teachers understand the scope of this management and have not been implemented effectively and efficiently. So that it has an impact on the daily performance of teachers at school. Community service activities are carried out at the Muhammadiyah Business Charity, namely MIS Muhammadiyah Balung in the form of training for all teachers and employees. The method of implementing community service activities by implementing 3 stages, namely first, planning by coordinating with partners to determine the implementation schedule, participants and the right material to be delivered, Second, the implementation of training activities is carried out at the MI Muhammadiyah Balung madrasah with a total of 12 participants consisting of teachers, education staff and principals. This training seeks to open up insights to be implemented at MIM Balung. Third, evaluation of activities by reflecting on what has been done by the Madrasah and making better changes to improve teacher loyalty and satisfaction.

Keywords: Loyalty, satisfaction, performance, teachers, Human Resource Management

Pendahuluan

Sumber daya manusia di sekolah terdiri dari guru dan tenaga kependidikan. Guru merupakan elemen kunci dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah maupun madrasah. Sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran, guru tidak hanya dituntut memiliki kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga loyalitas dan kepuasan kerja yang tinggi agar dapat menjalankan perannya secara optimal. Sayangnya, dalam praktiknya masih banyak guru yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya karena berbagai

faktor, seperti beban kerja tinggi, keterbatasan pengembangan diri, kurangnya penghargaan, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Kondisi ini secara tidak langsung berdampak pada penurunan semangat kerja, tingkat kehadiran, bahkan loyalitas terhadap institusi pendidikan tempat mereka mengabdikan. Manajemen SDM yang efektif sangat berpengaruh terhadap kualitas dan keberlanjutan kinerja guru, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Tahapan proses yang tidak bisa dilupakan dalam manajemen SDM sekolah yaitu: perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan sumber daya sekolah. Integrasi yang baik antara perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan (Abubakar et al., 2023). Guru mendapatkan kepuasan kerja yang positif atau sebaliknya (Chamundeswari, 2013), guru dituntut memiliki integritas, loyalitas, dedikasi dan responsibility untuk menjadi guru profesional (Astuti, 2019). Loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja guru serta dapat meningkatkan organisasi (Gunawan, 2018; Soegandhi, 2013).

Manajemen SDM di sekolah perlu dikelola dengan baik, karena sebagai penentu kinerja guru di madrasah (Hidayah et al., 2022). Kemauan kerja yang tinggi yaitu dapat diartikan dengan kemauan bekerja sesuai dengan misi pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis (Antera, 2021; Beerkens, 2018; Evans, n.d.)

Manajemen SDM di sekolah perlu dikelola dengan baik, karena sebagai penentu kinerja guru di madrasah (Hidayah et al., 2022). Kemauan kerja yang tinggi yaitu dapat diartikan dengan kemauan bekerja sesuai dengan misi pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis (Antera, 2021; Beerkens, 2018; Evans, n.d.)

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, yaitu aspek fisik dan aspek non fisik yang menyangkut kemampuan kerja, berfikir dan keterampilan lain. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan dalam dua aspek tersebut. Dalam meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan nonfisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Dengan demikian peningkatan sumber daya manusia Indonesia dapat tercapai melalui Pendidikan (Kompri, 2014).

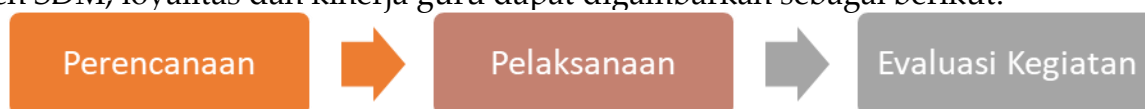
Salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja guru adalah melalui pelatihan manajemen sumber daya manusia (SDM). Pelatihan ini bertujuan untuk membekali guru dan manajemen sekolah dengan pemahaman dan keterampilan dalam mengelola SDM secara efektif, termasuk aspek motivasi kerja, komunikasi interpersonal, pengelolaan konflik, pengembangan karier, hingga strategi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Melalui pelatihan manajemen SDM, guru akan merasa lebih dihargai, dipahami, dan diberi ruang untuk berkembang. Di sisi lain, pihak

manajemen sekolah juga akan lebih mampu membina hubungan kerja yang sehat dan produktif, serta menciptakan budaya organisasi yang positif. Jika ini terwujud, maka akan berdampak langsung pada meningkatnya loyalitas dan kepuasan guru terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Berkaitan dengan kualitas, Madrasah Ibtidaiyah (MIS) Muhamamdiyah Balung perlu peningkatan kualitas atau kemampuan nonfisik. Karena problematika yang dihadapi pada saat ini yaitu penurunan mutu pendidikan termasuk penurunan input. Hal ini dikarenakan belum maksimalnya pengelolaan manajemen SDM di Madrasah. Sehingga upaya pendidikan dan pelatihan-pelatihan sangat diperlukan oleh sekolah termasuk SDM (guru-guru dan karyawan). Salah satu bentuk kegiatan pelatihan terkait dengan MSDM mencakup tiga hal yaitu pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan dan pengakuan dan peningkatan komunikasi dan Kerjasama.

Metode

Berdasarkan solusi dan target luaran yang diusulkan dalam program kemitraan masyarakat yang di lakukan pada salah satu amal usaha Muhammadiyah yaitu yang bertempat di MIS Muhammadiyah Balung Kecamatan Balung Kabupaten Jember, maka tahapan dalam melaksanakan solusi pada bidang kegiatan pelaksanaan pelatihan manajemen SDM, loyalitas dan kinerja guru dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Tahapan-Tahapan Pelaksanaan

Berdasarkan 3 tahapan tersebut pada gambar 2, peneliti akan menguraikan masing-masing tahapan di lapangan:

Tahapan Perencanaan: Peneliti bekerjasama dengan mitra melakukan pemetaan kompetensi guru-guru untuk mengetahui kualitas guru bekerjasama dengan Majelis Dikdasmen dalam proses seleksi dan penempatan. Dalam perencanaan ini, peneliti Bersama tim melakukan koordinasi dan diskusi mendalam terkait dengan kualitas dan kompetensi guru MIS Muhamamdiyah Balung. Setelah melakukan pemetaan peneliti bekerjasama dengan kepala sekolah melakukan pelaksanaan kegiatan dengan menentukan jadwal kegiatan pelatihan dan sosialisasi.

Tahapan Pelaksanaan: Peneliti melakukan sosialisasi dan pelatihan kepada guru-guru dan karyawan MIS muhamamdiyah balung sebanyak 12 orang. Kegiatan pelatihan dibagi menjadi 2 sub tema sesuai dengan permasalahan mitra. Sesi pertama disampaikan oleh ketua pelaksana terkait dengan pengembangan kompetensi guru dan pengelolaan lingkungan sekolah yang efektif. Materi pelatihan ini berusaha memberikan wawasan pada semua guru terkait dengan peningkatan kualitas dan kompetensi guru, serta tanggungjawab guru di sekolah. Di samping itu bagaimana membangun lingkungan sekolah yang efektif dan bermutu. Materi ini berusaha meningkatkan loyalitas dan kepuasan kinerja guru di madrasah. Materi kedua disampaikan oleh anggota peneliti terkait dengan membangun komunikasi yang efektif dan evaluasi kinerja guru di madrasah. Dalam materi ini memfokuskan pada kepala sekolah khususnya sebagai top leader untuk mengimplementasikan kepemimpinan yang efektif dan pelaksanaan evaluasi kinerja secara kontinyu.

Tahapan Evaluasi: peneliti melakukan evaluasi Bersama mitra terkait dengan kegiatan pelatihan ini. Pelaksana kegiatan ini memberikan feedback terkait dengan manajemen SDM sebelum dilakukan pelatihan ini dan setelah pelaksanaan pelatihan ini. Perencanaan, termasuk rekrutmen, seleksi dan penempatan benar-benar sangat ketat untuk memperoleh kualitas guru yang memiliki loyalitas tinggi. Kegiatan pengabdian ini memiliki keberlanjutan pada aspek lainnya seperti manajemen pengelolaan sarana prasarana sebagai penunjang mutu sekolah.

Hasil dan Pembahasan

Guru sebagai pilar utama sekolah. Loyalitas dan kinerja guru sebagai factor penentu keberhasilan pembelajaran dan kualitas sekolah. Motivasi kerja dari kepala sekolah sangat diperlukan oleh guru. Motivasi ini dapat berupa pelatihan, workshop maupun kegiatan lainnya. Jika madrasah mampu mengelola manajemen SDM di MI Muhammadiyah Balung maka akan berdampak pada loyalitas kinerja SDM. Selama ini manajemen SDM berjalan sesuai dengan kemampuan madrasah. Pelaksanaan pengabdian MIM Balung melalui beberapa tahapan dalam perencanaan SDM sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan SDM

Perencanaan SDM pada dasarnya telah dilakukan oleh kepala sekolah namun belum optimal dalam pengembangan kompetensi guru-guru sehingga berdampak pada loyalitas dan kepuasan guru. Sebelum melakukan workshop di MIM Balung, pelaksana melakukan koordinasi dengan kepala sekolah untuk menggali informasi serta Menyusun perencanaan terkait dengan jadwal pelaksanaan workshop, baik tempat maupun jumlah peserta. Perencanaan SDM dilakukan oleh kepala sekolah berdasarkan analisis kebutuhan sekolah setiap tahunnya. JRasio jumlah peserta didik, kelas dan guru harus sebanding. Sekolah melakukan analisis kebutuhan guru berdasarkan kurikulum sekolah yang diterapkan dan melakukan identifikasi mata Pelajaran yang memerlukan guru sesuai dengan kompetensinya. Hal ini sering kali kurang diperhatikan sekolah setiap tahunnya dikarenakan kendala biaya dan lain-lain.

Sebagaimana dalam teori disebutkan dalam sekolah hendaknya melakukan analisis kebutuhan mulai dari tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap evaluasi. Pada tahap persiapan hendaknya memperhatikan beberapa hal sebagai berikut: a) melakukan analisis factor-faktor perubahan sumber daya manusia; b) Menyusun proyeksi terkait dengan kebutuhan; c) menentukan kebutuhan sumberdaya manusia yang dibutuhkan; d) melakukan analisis ketersediaan sumberdaya manusia sesuai dengan kebutuhan; dan e) melakukan penentuan terkait dengan kebutuhan sumber daya manusia. Pada tahap pelaksanaan mencakup: pelaksanaan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Sedangkan pada tahap evaluasi dilakukan untuk mengukur keberhasilan perencanaan yang telah disusun dan dicapai (Hutabarat et al., 2024).

2. Rekrutmen dan Seleksi

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dilakukan pertama kali oleh sekolah. Proses rekrutmen ini hendaknya dipersiapkan sebaik mungkin oleh sekolah agar memiliki daya tarik bagi pelamar. Proses rekrutmen ini hendaknya ada penjelasan secara kongkrit

tentang pekerjaan (Rivai & Jauvani Sagala, 2011). Selain itu kepala sekolah hendaknya melakukan analisis kebutuhan terlebih dahulu. Rasio guru dan peserta didik hendaknya sebanding. Setelah melakukan analisis kebutuhan jika ditemukan ada kebutuhan guru maka kepala sekolah melakukan komunikasi dan rapat dengan semua guru-guru serta dilanjutkan mengkomunikasikan dengan majlis Dikdasmen cabang. Hasil komunikasi dan diskusi mengusulkan nama-nama calon guru pada Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) Jember. Setelah berkas diterima PDM menyerahkan berkas pada majlis dikdasmen untuk melakukan seleksi. Seleksi yang dilakukan mencakup: microteaching, wawancara dan ujian tulis. Hasil dari seleksi majlis dikdasmen mengusulkan ke PDM Jember. Kemudian PDM menetapkan guru melalui SK PDM sesuai dengan kebutuhan sekolah.

3. Pengembangan dan Pelatihan Guru

Pengembangan guru merupakan peningkatan kompetensi profesional yang dilakukan oleh sekolah secara berkelanjutan mencakup: pengetahuan, sikap, dan nilai-nilai profesional. Sedangkan pelatihan dapat dirancang dalam kegiatan workshop, seminar, pelatihan dan lain-lain. Adapun tujuan dari pelatihan yang dilakukan oleh sekolah diantaranya: a) Meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik; b) Meningkatkan mutu pendidikan madrasah secara keseluruhan; c) Meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial guru; d) Mendorong guru menjadi pembelajar sepanjang hayat. Adapun strategi pengembangan guru di madrasah yaitu:

- a. Membangun komunitas belajar guru (komunitas praktisi).
- b. Mengintegrasikan pelatihan dengan kebutuhan nyata di madrasah.
- c. Mendorong guru untuk mengikuti pengembangan diri secara mandiri.
- d. Menyediakan akses pelatihan daring bagi guru di daerah terpencil.
- e. Kolaborasi antara madrasah, Kemenag, dan lembaga pendidikan tinggi.

Dalam kegiatan pelatihan ini terkait dengan manajemen SDM dalam meningkatkan loyalitas dan kepuasan kinerja, maka kegiatan ini diawali dengan pelatihan model pembelajaran di era digital. Pelatihan ini bertujuan untuk melakukan perubahan pembelajaran model konvensional menuju digitalisasi. Setelah pelatihan tahap awal guru-guru mulai berkreasi dan berinovasi dalam Menyusun RPP serta mampu mengimplementasikannya dalam pembelajaran sehari-hari. Pada pelatihan berikutnya berusaha memberikan trik dan tip terkait dengan manajemen SDM dalam meningkatkan loyalitas dan kepuasan kinerja guru. Sebagai pemateri dalam pelatihan ini disampaikan oleh Bapak Ipung Dwiansyah, S.M. dalam kegiatan ini diikuti oleh 12 guru-guru termasuk kepala sekolah. Kegiatan awal difokuskan pada peran guru serta pentingnya guru sebagai pilar dalam Pendidikan dan tujuan meningkatkan manajemen SDM di MIM Balung. Kepala sekolah berusaha membangun loyalitas guru dan mewujudkan kepuasan kinerja guru melalui proses pengembangan kompetensi, pendampingan-pendampingan, pelatihan-pelatihan yang berkala yang dapat menunjang kompetensi guru. Selain itu adalah memberikan penghargaan itu suatu hal yang sangat penting bagi guru-guru yang loyal, hal inilah yang sering dilupakan oleh MIM Balung.

Karena dengan memberikan penghargaan akan memotivasi serta menumbuhkan kompetisi positif antara guru. Berikut dokumentasi kegiatan pelatihan ini:



Gambar 1. Pelatihan manajemen SDM

4. Penempatan dan Distribusi Guru

Penempatan dan distribusi guru hendaknya sesuai dengan perencanaan sekolah agar tidak terjadi kelebihan dan kekurangan guru. Penempatan guru hendaknya memperhatikan terkait dengan kualifikasi, keadilan dan pemerataan, efisiensi dan efektivitas serta transparansi dan akuntabilitas. Ada beberapa hal yang mempengaruhi penempatan dan distribusi guru yaitu: jumlah siswa, jumlah rombel (rombongan belajar), ketersediaan guru yang sesuai dengan mata pelajaran serta letak geografis sekolah baik di kota maupun di desa. Tantangan yang sering dihadapi oleh sekolah yaitu:

- a. Ketimpangan jumlah guru antar madrasah (ada yang kelebihan, ada yang kekurangan).
- b. Kurangnya guru dengan kualifikasi sesuai bidang studi.
- c. Enggan guru ditempatkan di daerah terpencil.
- d. Kurangnya data pendidikan yang akurat dan real-time.

Adapun penempatan guru di Madrasah MIM Balung justru dilakukan setelah dikeluarkannya penetapan SK guru dari PDM Jember. Penempatan ini berdasarkan banyak pertimbangan menyesuaikan guru dengan kebutuhan sekolah agar tidak terjadi kelebihan. Penempatan guru hendaknya menyesuaikan dengan kompetensinya dan bidang keahlian yang ditekuni agar dalam mengajar guru mampu berkreasi dan berinovasi. Guru yang sudah diangkat hendaknya mengoptimalkan tugas dan tanggungjawabnya.

5. Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi kinerja guru memiliki tujuan positif dalam meningkatkan mutu sekolah. Sehingga pelaksanaan evaluasi kinerja guru dilakukan secara terencana setiap semester. Sejumlah kriteria evaluasi dibuat oleh sekolah untuk mencapai target tujuan yang diharapkan. Hasil evaluasi dianalisis dan dirapatkan secara Bersama-sama untuk melakukan perbaikan setiap tahunnya. Sebagaimana disebutkan dalam teori, semua guru dan tendik hendaknya berpartisipasi dalam evaluasi kinerja (Hasibuan et al., 2021). Kepala

sekolah hendaknya melakukan evaluasi pada semua guru secara berkala untuk memastikan efektivitas dalam pelaksanaan pembelajaran. Evaluasi dapat dilakukan melalui rapat bulanan, triwulan, semester maupun tahunan. Hasil dari evaluasi ini sebagai bahan pertimbangan dalam peningkatan kompetensi guru, pemberian penghargaan serta penentuan program kerja. Dalam kegiatan akhir hendaknya menyediakan program kesejahteraan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas guru.

Adapun aspek yang dinilai dan dievaluasi kinerja guru mencakup kompetensi pedagogik: a) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; b) Pemahaman terhadap karakteristik peserta didik; c) Penggunaan media dan teknologi pembelajaran; d) Evaluasi hasil belajar. Kompetensi profesional terkait dengan kemampuan guru dalam penguasaan materi, pengembangan materi, dan kegiatan pengembangan diri dalam bentuk seminar, workshop dan pelatihan. Kompetensi kepribadian dapat menunjukkan sikap yang baik dan berakhlak baik pada semua orang serta kemampuan komunikasi yang baik dituntut pada semua guru. Namun evaluasi kinerja guru terkadang seringkali diabaikan dan tidak dianggap penting seperti: evaluasi sering dianggap sebagai formalitas dan kurang ditindaklanjuti, kurangnya pelatihan bagi evaluator untuk menilai secara objektif dan profesional, resistensi dari guru karena merasa evaluasi bersifat menghakimi, dan sistem penilaian yang belum terstandarisasi di semua sekolah.

Berdasarkan penjelasan di atas, loyalitas dan kepuasan guru dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek diantaranya: gaya kepemimpinan kepala sekolah, adanya kesejahteraan guru berupa kompensasi, insentif, pengembangan karir dan sebagainya, uraian tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Faktor	Penjelasan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Gaya kepemimpinan yang suportif, komunikatif, dan adil akan membuat guru merasa dihargai dan nyaman.
Kompensasi dan Kesejahteraan	Gaji yang layak, tunjangan profesi, insentif, serta jaminan sosial menjadi motivasi utama guru.
Pengembangan Karier	Peluang untuk mengikuti pelatihan, sertifikasi, atau naik jabatan menumbuhkan semangat untuk berkembang.
Lingkungan Kerja	Suasana kerja yang kondusif, harmonis, dan saling menghargai sangat memengaruhi kenyamanan guru.
Penghargaan dan Pengakuan	Apresiasi atas prestasi dan kinerja guru (sertifikat, piagam, penghargaan tahunan) dapat meningkatkan rasa bangga dan loyalitas.
Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan	Guru yang dilibatkan dalam merancang kebijakan sekolah merasa dihargai dan diakui keberadaannya.

Tabel 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Guru

Pada tabel 1. dijelaskan 6 aspek yang perlu dilakukan oleh setiap kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis dan visioner sangat diharapkan agar loyalitas dan kepuasan kinerja guru di Madrasah MIM Balung terpenuhi dan dapat dirasakan

oleh semua guru. Hasil yang diperoleh yaitu: kinerja guru lebih optimal, hubungan semua warga sekolah internal dan eksternal terjalin harmonis, meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa, sekolah lebih maju dan berprestasi, serta ketidakhadiran dan rotasi guru menurun.

Simpulan

Berdasarkan hasil pelaksanaan dilapangan, pengelolaan SDM di MIM Balung dalam meningkatkan loyalitas dan kepuasan kinerja guru sebagai berikut:

1. Pengelolaan SDM khususnya guru-guru terkait dengan peningkatan kompetensi pedagogik berjalan secara efektif dikarenakan keterbatasan dukungan sekolah dalam bentuk dana. Namun kepala sekolah memiliki inisiatif untuk melakukan kolaborasi dalam mengimplemntasikan Kerjasama dengan FAI Unmuh Jember dalam bentuk kegiatan pendampingan, pelatihan, workshop dalam peningkatan kompetensi guru-guru dan peserta didik.
2. Loyalitas dan kepuasan kinerja guru awalnya belum sepenuhnya mengalami kemajuan secara signifikan, namun dengan pelaksanaan pendampingan dan pelatihan secara berkala hal ini berdampak pada kepuasan kinerja guru seperti kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran serta perencanaan pembelajaran.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih disampaikan pada LPPM Universitas Muhamamdiyah Jember. Selain itu ucapan terimakasih pada anggota Tim pelaksana baik dari unsur Dosen maupun Mahasiswa. Terimakasih pada mitra MI Muhamamdiyah Balung Kabupaten Jember, atas bantuan dan kerjasamanya maka pelaksanaan pengabdian ini dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan harapan.

Daftar Pustaka

- Abubakar, A., Adam, A., Nasir, N., & Lilianti, L. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah: Strategi, Tantangan, dan Solusi untuk Pendidikan yang Sukses*.
- Antera, S. (2021). Professional Competence of Vocational Teachers: a Conceptual Review. *Vocations and Learning*.
- Astuti, P. (2019). Hubungan Pengembangan Diri dengan Loyalitas Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(2), 107–112.
- Beerkens, M. (2018). Evidence-based policy and higher education quality assurance: progress, pitfalls and promise. *European Journal of Higher Education*.
- Chamundeswari. (2013). Teacher Management Styles and Their Influence on Performance And Leadership Development Among Students at the Secondary Level. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2(1), 367–370.
- Evans, L. (n.d.). *What is teacher development? In Oxford Review of Education*.

- Gunawan, Y. M. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Guru (Survey pada Gurudi Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang. *Prosiding Seminar Nasional Unmus*, 1.
- Hasibuan, E., Rusdinal, & Hadiyanto. (2021). Pandangan Kepala Sekolah Tentang Evaluasi Kinerja Guru. *Journal of Counseling, Education and Society*, 2(1), 47–50.
- Hidayah, S., Zein, H., & Faridul Ilmi, A. (2022). The Effect of Human Resource Management on Teacher Performance. *Eduotec:Journal of Education and Technology*, 6(2), 499–515.
- Hutabarat, N., Andriani, T., & Aryani, N. (2024). Perencanaan dan Analisis Kebutuhan Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Jurnal Multidisipliner*, 8(12), 557–563.
- Kompri. (2014). *Manajemen Pendidikan 2*. Alfabeta.
- Rivai, V., & Jauvani Sagala, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajagrafindo Persada.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808–819.