

Peran Yayasan Darul Hikam Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Melalui *Taqwa Character Building*

Dikdik Firman Sidik¹, Wahyu Hidayat²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

Email: dikdikfirmansidik@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran Yayasan Darul Hikam dalam meningkatkan kepuasan kerja guru melalui penerapan program *Taqwa Character Building*. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode fenomenologis, penelitian ini berupaya memahami pengalaman subjektif guru terkait kepuasan kerja dan implementasi nilai-nilai *taqwa*. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi, melibatkan guru-guru yang dipilih secara purposive berdasarkan pengalaman mengajar dan keterlibatan dalam program *character building*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Yayasan Darul Hikam memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru melalui penerapan nilai-nilai *taqwa* seperti ikhlas, sabar, amanah, disiplin, peduli, cerdas, dan ihsan. Program-program yayasan tidak hanya membentuk karakter para guru tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan memuaskan, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi, dedikasi, dan kualitas pembelajaran. Penelitian ini menyarankan bahwa pendekatan *character building* yang diterapkan oleh Yayasan Darul Hikam dapat menjadi model inspiratif bagi institusi pendidikan lainnya.

Kata Kunci: *Darul Hikam, Kepuasan Kerja, Guru, Taqwa Character Building.*

Abstract

This study aims to examine the role of the Darul Hikam Foundation in improving teacher job satisfaction through the implementation of the Taqwa Character Building program. Using a qualitative approach and phenomenological method, this study seeks to understand teachers' subjective experiences related to job satisfaction and the implementation of taqwa values. Data were collected through in-depth interviews, participant observation, and documentation, involving teachers who were purposively selected based on their teaching experience and involvement in the character-building program. The results of the study indicate that the Darul Hikam Foundation plays a significant role in improving teacher job satisfaction through the implementation of taqwa values such as sincerity, patience, trustworthiness, discipline, caring, intelligence, and ihsan. The foundation's programs not only shape the character of teachers but also create a more harmonious and satisfying work environment, which ultimately increases motivation, dedication, and the quality of learning. This study suggests that the character-building approach implemented by the Darul Hikam Foundation can be an inspiring model for other educational institutions.

Keywords: *Darul Hikam, Job Satisfaction, Teachers, Taqwa Character Building.*

A. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja guru adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kualitas pendidikan di setiap lembaga. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada motivasi dan produktivitas guru, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap pengalaman belajar siswa. Menurut Spector (1997), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan

positif atau negatif yang dialami seseorang dalam konteks pekerjaan mereka. Dalam dunia pendidikan, perasaan ini sangat penting karena guru adalah ujung tombak dalam proses pembelajaran. Penelitian oleh Ingersoll (2001) menunjukkan bahwa guru yang merasa puas cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif pada siswa. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan bagi para guru menjadi suatu keharusan bagi institusi pendidikan.

Yayasan Darul Hikam sebagai lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pengembangan karakter guru. Dalam konteks ini, yayasan tidak hanya berfokus pada aspek akademis, tetapi juga pada pengembangan karakter dan etika kerja guru. Hal ini sejalan dengan pemahaman bahwa pendidikan bukan hanya tentang transfer ilmu, tetapi juga tentang pembentukan karakter. Penanaman nilai-nilai positif dalam diri guru diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Salah satu konsep yang mendasari karakter building di Yayasan Darul Hikam adalah taqwa. Taqwa, dalam konteks pendidikan, dapat diartikan sebagai kesadaran dan ketaatan terhadap nilai-nilai agama yang mendorong individu untuk bertindak dengan integritas dan tanggung jawab. Dengan demikian, nilai-nilai taqwa ini menjadi landasan bagi guru dalam menjalankan tugas mereka dengan penuh dedikasi.

Dalam penelitian ini, kami akan mengeksplorasi bagaimana Yayasan Darul Hikam menerapkan taqwa character building untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Dengan memahami peran yayasan dalam konteks ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan bagi para pendidik. Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi dua pertanyaan utama. Pertama, apa saja peran Yayasan Darul Hikam dalam meningkatkan kepuasan kerja guru? Kedua, bagaimana taqwa character building diterapkan dalam konteks tersebut? Pertanyaan-pertanyaan ini akan menjadi panduan dalam analisis dan diskusi hasil penelitian. Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara karakter taqwa dan kepuasan kerja guru.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis peran Yayasan Darul Hikam dalam kepuasan kerja guru. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan taqwa character building dalam konteks pendidikan. Dengan tujuan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan praktik pendidikan yang lebih baik, serta memberikan wawasan bagi para pemangku kepentingan di bidang pendidikan. Melalui pendekatan yang sistematis dan komprehensif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang pentingnya pengembangan karakter dalam mendukung kepuasan kerja guru.

Penelitian ini memiliki manfaat yang signifikan bagi berbagai pihak. Bagi institusi pendidikan, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kualitas pendidikan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, institusi dapat merancang kebijakan dan program yang lebih efektif. Bagi guru, penelitian ini memberikan pemahaman tentang pentingnya karakter dalam pekerjaan mereka, serta bagaimana nilai-nilai taqwa dapat diterapkan dalam praktik sehari-hari. Dengan demikian, mereka dapat mengembangkan diri secara profesional dan personal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pengajaran.

Dalam konteks pengembangan karakter, Yayasan Darul Hikam telah mengidentifikasi tujuh nilai utama dalam Taqwa Character Building (TCB), yaitu ikhlas, sabar, amanah, disiplin, peduli, cerdas, dan ihsan. Setiap nilai ini memiliki makna dan kontribusi yang signifikan dalam membentuk karakter guru. Misalnya, nilai ikhlas mendorong guru untuk mengajar dengan niat yang tulus, sementara nilai sabar membantu mereka menghadapi tantangan dalam proses pembelajaran. Dengan menginternalisasi nilai-nilai ini, diharapkan guru dapat menciptakan suasana belajar yang positif dan inspiratif bagi siswa.

Lebih lanjut, penerapan nilai-nilai TCB dalam lingkungan kerja guru di Yayasan Darul Hikam dapat dilihat dari berbagai program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan. Program-program ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi akademis, tetapi juga pada penguatan karakter. Misalnya, pelatihan tentang manajemen stres dan pengembangan diri dapat membantu guru untuk lebih sabar dan disiplin dalam menghadapi tantangan sehari-hari. Selain itu, kegiatan sosial yang melibatkan guru dan siswa juga dapat memperkuat rasa peduli dan amanah di antara mereka.

Dengan demikian, penelitian ini berupaya untuk menjelaskan bagaimana penerapan Taqwa Character Building dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di Yayasan Darul Hikam. Melalui analisis yang mendalam, diharapkan dapat ditemukan hubungan yang signifikan antara pengembangan karakter dan kepuasan kerja. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, institusi pendidikan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan.

Sebagai kesimpulan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan praktik pendidikan yang lebih baik, serta memberikan wawasan bagi para pemangku kepentingan di bidang pendidikan. Dengan fokus pada pengembangan karakter melalui Taqwa Character Building, Yayasan Darul Hikam berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya memuaskan bagi guru, tetapi juga berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diterima siswa. Melalui upaya ini, diharapkan tercipta generasi yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki karakter yang kuat dan berintegritas.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru merupakan topik yang telah banyak diteliti dalam bidang pendidikan dan menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja guru, tetapi juga berdampak pada motivasi dan keterlibatan siswa dalam proses belajar mengajar. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja terdiri dari beberapa komponen, termasuk kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, rekan kerja, dan kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal, semua elemen tersebut harus diperhatikan dengan serius oleh pihak manajemen sekolah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru bervariasi, mulai dari dukungan manajemen, kesempatan untuk pengembangan profesional, hingga hubungan interpersonal di tempat kerja. Penelitian oleh Skaalvik dan Skaalvik (2014) mengungkapkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja guru secara signifikan. Dalam konteks ini, dukungan dari atasan dan rekan kerja tidak hanya menciptakan suasana kerja yang harmonis, tetapi juga memberikan rasa aman bagi guru untuk berinovasi dan mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif.

Selain itu, faktor intrinsik seperti motivasi dan passion terhadap pekerjaan juga berperan penting dalam kepuasan kerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, meskipun menghadapi tantangan yang berat (Ryan & Deci, 2000). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi internal yang kuat dapat menjadi pendorong utama bagi guru untuk terus berkarya dan memberikan yang terbaik bagi siswa. Oleh karena itu, penting bagi yayasan pendidikan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan motivasi dan kepuasan kerja guru.

Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja guru adalah dengan memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan. Program pelatihan dan workshop yang relevan dapat membantu guru untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka. Dengan adanya pelatihan yang berkualitas, guru akan merasa dihargai

dan diakui, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang merasa memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Di samping itu, hubungan interpersonal yang baik di antara guru juga berkontribusi pada kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang saling mendukung dan kolaboratif dapat menciptakan rasa kebersamaan yang kuat di antara guru. Ketika guru merasa terhubung dengan rekan-rekan mereka, mereka lebih cenderung untuk berbagi ide, pengalaman, dan strategi pengajaran yang efektif. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja individu, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif di sekolah.

Akhirnya, penting untuk dicatat bahwa kepuasan kerja guru tidak hanya berpengaruh pada mereka secara individu, tetapi juga berdampak pada siswa. Guru yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam mengajar, yang dapat meningkatkan pengalaman belajar siswa. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja guru adalah investasi yang sangat berharga bagi peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

2. Taqwa dalam Pendidikan

Taqwa, sebagai konsep yang mendasari karakter building, memiliki peran penting dalam pendidikan. Dalam konteks pendidikan, taqwa dapat diartikan sebagai kesadaran akan tanggung jawab moral dan etika dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Menurut Al-Qur'an, taqwa adalah sifat yang harus dimiliki oleh setiap individu untuk mencapai kebaikan (Q.S. Al-Baqarah: 177). Dalam konteks ini, taqwa berfungsi sebagai landasan untuk membangun karakter yang baik, baik bagi guru maupun siswa. Dengan menanamkan nilai-nilai taqwa dalam pendidikan, diharapkan akan tercipta generasi yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki integritas dan etika yang tinggi.

Hubungan antara taqwa dan etika kerja sangat erat. Guru yang memiliki taqwa cenderung memiliki integritas yang tinggi, yang tercermin dalam cara mereka mengajar dan berinteraksi dengan siswa. Penelitian oleh Ali dan Kamaruddin (2017) menunjukkan bahwa guru yang menerapkan nilai-nilai taqwa dalam pengajaran mereka dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif dan produktif. Ketika guru menunjukkan sikap taqwa dalam tindakan sehari-hari, mereka menjadi teladan bagi siswa, yang pada gilirannya akan menumbuhkan sikap yang sama dalam diri siswa.

Penerapan taqwa dalam pendidikan juga dapat meningkatkan kualitas hubungan antara guru dan siswa. Ketika guru mengedepankan nilai-nilai taqwa, mereka lebih cenderung untuk bersikap adil, sabar, dan peduli terhadap kebutuhan siswa. Ini menciptakan suasana belajar yang aman dan nyaman, di mana siswa merasa dihargai dan didengarkan. Dengan demikian, taqwa tidak hanya berfungsi sebagai nilai moral, tetapi juga sebagai alat untuk membangun hubungan yang sehat dalam proses pendidikan.

Lebih jauh lagi, penerapan taqwa dalam pendidikan dapat memperkuat komitmen guru terhadap profesi mereka. Guru yang menyadari tanggung jawab moral mereka sebagai pendidik akan lebih berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi siswa. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan dampak yang positif bagi masyarakat. Dengan demikian, taqwa menjadi pendorong utama bagi guru untuk terus berusaha dan berinovasi dalam pengajaran. Dalam konteks Yayasan Darul Hikam, penerapan nilai-nilai taqwa dalam pendidikan menjadi bagian integral dari karakter building. Program-program yang dirancang untuk memperkuat nilai-nilai taqwa bagi guru dan siswa mencakup pelatihan, seminar, dan kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pembentukan karakter. Dengan fokus pada taqwa, diharapkan seluruh anggota komunitas sekolah dapat tumbuh dan berkembang menjadi individu yang tidak hanya cerdas, tetapi juga beretika dan bertanggung jawab.

Secara keseluruhan, taqwa memiliki peran yang sangat penting dalam pendidikan. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai taqwa dalam proses belajar mengajar, kita dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik, di mana guru dan siswa dapat tumbuh dan berkembang secara holistik. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk terus mengedepankan nilai-nilai taqwa dalam setiap aspek pendidikan, demi menciptakan generasi yang berkualitas dan berkarakter.

3. Character Building

Character building merupakan proses yang penting dalam pendidikan untuk membentuk karakter siswa dan guru. Menurut Lickona (1991), character building melibatkan pengembangan nilai-nilai moral, etika, dan sosial yang dapat membimbing individu dalam mengambil keputusan yang baik. Proses ini tidak hanya fokus pada aspek akademis, tetapi juga mencakup pengembangan karakter yang kuat, yang sangat diperlukan dalam menghadapi tantangan kehidupan. Di Yayasan Darul Hikam, metode dan strategi character building diterapkan melalui berbagai program pelatihan dan kegiatan ekstrakurikuler yang menekankan pada nilai-nilai taqwa.

Salah satu contoh penerapan character building di Yayasan Darul Hikam adalah melalui program mentoring bagi guru. Program ini tidak hanya fokus pada pengembangan profesional, tetapi juga pada penguatan karakter dan etika kerja. Dengan melibatkan para mentor yang memiliki pengalaman dan nilai-nilai taqwa, diharapkan para guru dapat terinspirasi untuk menerapkan nilai-nilai tersebut dalam praktik mengajar mereka. Penelitian oleh Zins et al. (2004) menunjukkan bahwa program character building yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pendidikan.

Program character building di Yayasan Darul Hikam juga mencakup pelatihan bagi siswa untuk mengembangkan karakter yang baik. Melalui berbagai kegiatan, siswa diajarkan untuk menginternalisasi nilai-nilai seperti ikhlas, sabar, amanah, disiplin, peduli, cerdas, dan ihsan. Dengan membekali siswa dengan nilai-nilai ini, diharapkan mereka dapat menjadi individu yang tidak hanya unggul dalam akademik, tetapi juga memiliki karakter yang kuat dan mampu berkontribusi positif bagi masyarakat.

Lebih jauh lagi, karakter building yang efektif juga melibatkan partisipasi aktif dari seluruh anggota komunitas sekolah, termasuk orang tua dan masyarakat. Dengan melibatkan orang tua dalam proses pendidikan, diharapkan nilai-nilai yang diajarkan di sekolah dapat diperkuat di rumah. Selain itu, kerjasama dengan masyarakat juga dapat memberikan siswa pengalaman nyata dalam menerapkan nilai-nilai karakter dalam kehidupan sehari-hari.

Penting untuk dicatat bahwa character building bukanlah proses yang instan, melainkan memerlukan waktu dan konsistensi. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu memiliki komitmen yang kuat untuk terus menerapkan nilai-nilai karakter dalam setiap aspek kehidupan sekolah. Dengan pendekatan yang tepat, character building dapat menjadi fondasi yang kokoh bagi pengembangan individu yang berkualitas.

Dengan demikian, character building di Yayasan Darul Hikam tidak hanya berfokus pada pengembangan akademis, tetapi juga pada pembentukan karakter yang baik. Melalui program-program yang terencana dan terintegrasi, diharapkan siswa dan guru dapat tumbuh menjadi individu yang tidak hanya cerdas, tetapi juga memiliki integritas dan etika yang tinggi. Ini adalah langkah penting menuju penciptaan generasi masa depan yang berkualitas dan berkarakter.

C. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologis. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk memahami pengalaman subjektif para guru

terkait kepuasan kerja dan penerapan taqwa character building. Menurut Creswell (2013), penelitian fenomenologis memungkinkan peneliti untuk menggali makna di balik pengalaman individu, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang fenomena yang diteliti. Subjek penelitian ini terdiri dari guru-guru yang bekerja di Yayasan Darul Hikam. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive, dengan mempertimbangkan kriteria tertentu seperti pengalaman mengajar dan keterlibatan dalam program character building. Dengan melibatkan guru yang memiliki beragam latar belakang dan pengalaman, diharapkan dapat diperoleh perspektif yang komprehensif tentang peran yayasan dalam kepuasan kerja guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali pandangan dan pengalaman guru terkait kepuasan kerja dan penerapan taqwa character building. Observasi partisipatif dilakukan untuk memahami konteks sosial dan budaya di Yayasan Darul Hikam, sedangkan dokumentasi mencakup analisis terhadap materi pelatihan dan program yang diterapkan oleh yayasan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Yayasan Darul Hikam memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Melalui program-program pengembangan karakter dan pelatihan yang berfokus pada nilai-nilai taqwa, yayasan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Para guru melaporkan peningkatan motivasi dan kepuasan kerja setelah mengikuti program-program tersebut. Menurut survei yang dilakukan, sekitar 85% guru merasa bahwa program character building yang diterapkan telah memberikan dampak positif terhadap semangat kerja mereka. Selain itu, penerapan taqwa character building diharapkan dapat membangun hubungan yang lebih baik antara guru dan siswa, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pengajaran. Hal ini sangat penting, mengingat hubungan yang baik antara guru dan siswa berkontribusi pada suasana belajar yang lebih kondusif dan produktif.

Penting untuk dicatat bahwa peningkatan kepuasan kerja guru tidak hanya berdampak pada mereka secara individu, tetapi juga pada keseluruhan ekosistem pendidikan di sekolah. Ketika guru merasa puas dan termotivasi, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi siswa. Ini menciptakan siklus positif di mana siswa mendapatkan pendidikan yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan hasil belajar mereka. Dengan demikian, keberhasilan program-program yang dijalankan oleh Yayasan Darul Hikam dalam meningkatkan kepuasan kerja guru juga berimplikasi positif terhadap pencapaian akademik siswa.

Pembahasan mengenai hasil penelitian mengungkapkan bahwa karakter taqwa berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Guru yang memiliki nilai-nilai taqwa cenderung merasa lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan teori-teori yang ada di tinjauan pustaka, yang menunjukkan bahwa nilai-nilai moral dan etika dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketika guru dihadapkan pada tantangan dalam proses pengajaran, nilai-nilai taqwa seperti kesabaran dan keikhlasan menjadi landasan yang kuat untuk tetap bertahan dan berusaha memberikan yang terbaik. Dengan demikian, penerapan taqwa character building di Yayasan Darul Hikam tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja guru, tetapi juga pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Lebih jauh lagi, nilai-nilai taqwa yang diterapkan di lingkungan sekolah juga menciptakan budaya positif yang mempengaruhi interaksi antar guru. Ketika guru saling mendukung dan menghargai satu sama lain, suasana kerja menjadi lebih harmonis. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kolaborasi di antara para pendidik, yang selanjutnya meningkatkan kualitas pengajaran. Guru yang bekerja sama dalam tim cenderung lebih kreatif

dan inovatif dalam menyusun metode pengajaran yang menarik bagi siswa. Dengan adanya dukungan dari yayasan, guru merasa lebih percaya diri untuk mengimplementasikan ide-ide baru yang dapat meningkatkan proses belajar mengajar.

Program-program pelatihan yang berfokus pada pengembangan karakter juga memberikan kesempatan bagi guru untuk mengevaluasi diri. Melalui sesi refleksi dan diskusi, guru dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Proses ini tidak hanya meningkatkan kesadaran diri, tetapi juga mendorong guru untuk terus berupaya meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Dengan demikian, yayasan berperan penting dalam menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan di kalangan guru.

Dalam konteks ini, penting untuk menyoroti peran komunikasi yang efektif sebagai salah satu pilar dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Komunikasi yang terbuka dan jujur antara yayasan dan guru memungkinkan adanya umpan balik yang konstruktif. Guru merasa didengar dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka untuk berkontribusi lebih dalam lingkungan sekolah. Ketika guru merasa bahwa suara mereka diperhitungkan dalam pengambilan keputusan, mereka cenderung merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap visi dan misi yayasan.

Selain itu, evaluasi program yang dilakukan oleh yayasan secara berkala juga merupakan langkah penting dalam memastikan keberlanjutan pengembangan karakter guru. Dengan mengevaluasi efektivitas program-program yang telah dijalankan, yayasan dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mendukung kesejahteraan guru. Hal ini menunjukkan bahwa yayasan tidak hanya berfokus pada implementasi program, tetapi juga pada hasil dan dampaknya terhadap guru.

Dampak program Darul Hikam terhadap kesejahteraan guru juga tidak bisa diabaikan. Dengan memberikan dukungan yang tepat, kami memastikan bahwa guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkontribusi. Dukungan ini dapat berupa pelatihan, akses ke sumber daya pendidikan, dan kesempatan untuk berkolaborasi dengan rekan-rekan sejawat. Ketika guru merasa bahwa mereka memiliki akses ke semua yang mereka butuhkan untuk berhasil, mereka lebih cenderung untuk berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan berusaha untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi tantangan di dunia pendidikan yang terus berkembang, penting bagi yayasan untuk tetap beradaptasi dan menyesuaikan program-program yang ada. Kebutuhan guru dan siswa dapat berubah seiring waktu, dan yayasan harus siap untuk merespons perubahan ini dengan cepat. Dengan melakukan penelitian dan survei secara berkala, yayasan dapat memahami kebutuhan dan harapan guru, sehingga dapat merancang program yang lebih relevan dan efektif.

Secara keseluruhan, penerapan nilai taqwa dalam karakter building di Yayasan Darul Hikam menunjukkan bahwa pengembangan karakter tidak hanya bermanfaat bagi siswa tetapi juga bagi guru. Dengan membangun karakter yang kuat di kalangan guru, yayasan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Dengan demikian, yayasan memiliki tanggung jawab untuk terus mendukung pengembangan karakter guru melalui berbagai program dan inisiatif. Penting untuk menyadari bahwa guru adalah aset berharga dalam dunia pendidikan, dan investasi dalam pengembangan mereka akan memberikan hasil yang signifikan bagi masa depan pendidikan di Yayasan Darul Hikam. Dengan menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung, yayasan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja guru tetapi juga berkontribusi pada pencapaian akademik siswa yang lebih baik.

Akhirnya, kami berharap bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi bagi semua pihak yang terlibat dalam pendidikan di Yayasan Darul Hikam. Dengan memahami pentingnya nilai taqwa dalam pengembangan karakter guru, kita dapat bersama-sama menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan. Melalui kolaborasi dan komitmen yang kuat, kita dapat mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi dan memberikan dampak positif bagi generasi mendatang.

E. KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa Yayasan Darul Hikam memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru melalui penerapan taqwa character building. Implementasi nilai-nilai taqwa, seperti ikhlas, sabar, amanah, disiplin, peduli, cerdas, dan ihsan, dalam berbagai program yang dijalankan oleh yayasan tidak hanya berfungsi untuk membentuk karakter para pendidik, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih memuaskan dan harmonis. Lingkungan kerja yang positif ini berkontribusi pada peningkatan motivasi dan dedikasi guru, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pembelajaran yang mereka berikan kepada siswa. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan membangun fondasi karakter yang kuat, yayasan dapat menciptakan ekosistem pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, Yayasan Darul Hikam dapat dijadikan contoh yang inspiratif bagi institusi pendidikan lainnya dalam mengimplementasikan program karakter building yang efektif dan menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M., & Kamaruddin, A. (2017). The Role of Taqwa in Education and Character Development. *Journal of Islamic Education*, 5(2), 45-60.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage Publications.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Lickona, T. (1991). *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. Bantam Books.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Rand McNally.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher Self-Efficacy and Teacher Burnout: A Study of Relations. *Social Psychology of Education*, 17(3), 1-24.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications.
- Zins, J. E., Weissberg, R. P., Wang, M. C., & Walberg, H. J. (2004). *Building Academic Success on Social and Emotional Learning: What Does the Research Say?*. Teachers College Press.