



## PEMBAGIAN KERJA DAN KUALITAS KINERJA PENGAJAR PADA POJOK LITERASI BALUN PINTAR DESA BALUNIJUK, KABUPATEN BANGKA

Nimas Budiarti<sup>1</sup>, Paroha<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen Universitas Bangka Belitung

Email : [parohaalia888@gmail.com](mailto:parohaalia888@gmail.com)

### Abstract

*The aspect of human resources is a major factor in the success of an organization in achieving its intended goals, one of which is an organization engaged in the field of education. The quality of the performance of human resources in the education sector is still not optimal. In this study the problem stems from the quality of the performance of human resources, especially in the aspect of division of labor as a description of the competence of human resources. Another factor that becomes an intermediary as the relationship between the division of labor and the quality of performance is job satisfaction so that it can get an idea of the effect of the division of labor on the quality of teacher performance. This research is descriptive exploratory with a case study taken at one of the organizations engaged in education in the Bangka region, namely the Pojok Literasi Balun Pintar, Balunijuk Village, Bangka Regency. The study was conducted by means of interviews and open questionnaires. Interviews were conducted for all smart balun corner literacy stewards, while open questionnaires were conducted openly for students who studied in the Pojok Literasi Balun Pintar. The results of the study show that the division of labor influences the quality of teacher performance through teacher job satisfaction.*

**Keywords:** *Quality of performance, division of labor, job satisfaction*

### PENDAHULUAN

Organisasi merupakan salah satu wadah yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi bisa dicapai jika suatu organisasi bisa menerapkan dan menjalankan fungsi manajemen dengan baik. Fungsi manajemen menurut George R. Terry yaitu 4 yaitu Planning (merencanakan), Organizing (mengorganisasikan), Actuating (mengarahkan), dan Controlling (mengendalikan). Tujuan organisasi dikatakan tercapai jika sesuai dengan perencanaan awal yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari keberhasilan organisasi dalam mengelola unsur-unsur penting di dalam manajemen organisasi tersebut. Unsur-unsur manajemen yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi tersebut dikenal dengan 6M yaitu Man (sumber daya manusia), Money (uang), Materials (bahan baku), Machines (mesin), methods (metode), market (pasar). Unsur-unsur tersebut saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Dari ke enam unsur-unsur keberhasilan suatu manajemen organisasi tersebut, yang paling penting

dan berpengaruh besar terhadap unsur-unsur yang lainnya yaitu sumber daya manusia. Manusia memegang peranan penting karena manusia yang akan mengelola dan mengendalikan unsur-unsur keberhasilan suatu organisasi yang lain. Jadi, berhasil tidaknya maupun berkualitas tidaknya unsur yang lain sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh keberhasilan manusia dalam mengelola unsur-unsur yang lain dan menjalankan tugas sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Sama halnya pula dengan berhasil tidaknya maupun berkualitas tidaknya suatu organisasi yang dikelola sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut.

Pendidikan merupakan salah satu bidang yang banyak memuat berbagai macam terbentuknya jenis organisasi guna mencapai tujuan dari pendidikan itu sendiri. Jenis organisasi yang bergerak di bidang pendidikan yaitu organisasi formal maupun non formal. Terkait dengan keberhasilan organisasi yang dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, sama halnya dengan organisasi dalam bidang pendidikan. Di bidang pendidikan kualitas tenaga pengajar memiliki pengaruh yang

sangat besar terhadap keberhasilan tujuan dalam pendidikan. Kualitas tenaga pengajar bisa dilihat dari kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pengajar tersebut. Kemampuan tersebut dapat berupa pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku yang dimiliki tenaga pengajar dalam mendukung proses belajar mengajar. Namun kualitas tenaga pengajar tidak bisa jika hanya dinilai dari ilmu pengetahuan yang ia miliki atau yang ia kuasai, namun masih banyak indikator-indikator lain yang bisa mempengaruhi kinerja tenaga pengajar guna tercapai tujuan dari organisasi tersebut terutama dalam menyalurkan ilmu pengetahuan kepada anak didik demi tercapainya generasi yang mampu mengembangkan potensi didalam dirinya serta generasi yang cerdas dan berkualitas.

Salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja tenaga pengajar guna mencapai tujuan dalam pendidikan adalah pembagian kerja. Masalah pembagian kerja harusnya menjadi indikator yang sangat perlu diperhatikan karena memiliki pengaruh yang besar terhadap hasil kinerja pengajar guna mencapai tujuan dalam organisasi pendidikan tersebut. Dalam pembagian



kerja ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, salah satunya apakah pekerjaan tersebut sesuai atau tidaknya terhadap kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh tenaga pengajar tersebut. Jika pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh tenaga pengajar, maka hasil kerjanya akan menjadi lebih maksimal karena tenaga pengajar tersebut menguasai bidang yang ia jalankan. Tetapi jika pekerjaan tersebut kurang sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh tenaga pengajar, maka hasil kerjanya kemungkinan besar menjadi tidak maksimal.

Dari fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa perlunya pembagian kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pengajar, sehingga tenaga pengajar bisa memberikan kontribusi yang besar terhadap organisasi pendidikan demi tercapainya tujuan dari organisasi pendidikan tersebut. Penulis tertarik untuk meneliti analisis pembagian kerja dan kualitas kinerja pengajar di Pojok Literasi Balun Pintar Desa Balunijuk, Kabupaten Bangka karena antusiasme tenaga pendidik dalam mengembangkan dunia pendidikan dalam bidang literasi

yang didirikan oleh sekelompok mahasiswa S1 yang peduli akan pendidikan anak-anak di Desa Balunijuk Kabupaten Bangka.

### **1. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu : (1) Bagaimana pengaruh pembagian kerja terhadap kepuasan kerja pada Pojok Literasi Balun Pintar Desa Balunijuk, Kabupaten Bangka?, (2) Bagaimana pengaruh pembagian kerja terhadap kualitas kinerja pengajar pada Pojok Literasi Balun Pintar Desa Balunijuk, Kabupaten Bangka?

### **2. Tujuan Penelitian**

Tujuan pada penelitian ini yaitu : (1) untuk mengetahui bagaimana pengaruh pembagian kerja terhadap kepuasan kerja pada Pojok Literasi Balun Pintar Desa Balunijuk, Kabupaten Bangka, (2) untuk mengetahui bagaimana pengaruh pembagian kerja terhadap kualitas kinerja pengajar pada Pojok Literasi Balun Pintar Desa Balunijuk, Kabupaten Bangka.

### **3. Tinjauan Pustaka**

#### **a. Pembagian Kerja**

Menurut James A.F Stoner dan Charles Wankel (dalam Murti, (2013)

pembagian kerja adalah tugas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain diperinci dan dikelompokkan untuk dilakukan oleh seorang pejabat atau satuan organisasi tertentu. Sedangkan menurut Sutarto, pembagian kerja adalah perincian dan aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi. Sedangkan kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan sebuah pekerjaan. Kemampuan tersebut bisa berupa pengetahuan, keahlian, sikap, dan perilaku karyawan. Menurut Mitrani (dalam Wijaya, (2009) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu di dalam pekerjaannya

Dari beberapa pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja merupakan uraian pekerjaan yang akan digunakan sebagai panduan dalam melakukan suatu pekerjaan, agar setiap orang bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya dan kemudian bisa menghasilkan kinerja yang maksimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Menurut Henry Fayol salah satu prinsip manajemen yang menjadi inti dari keberhasilan sebuah manajemen adalah pembagian kerja. Pembagian kerja (*Division of work*) harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja efektif, oleh karena itu dalam penempatan karyawan harus menggunakan prinsip "*the right man in the right place*". Dengan adanya prinsip "*the right man in the right place*" akan membantu meningkatkan hasil kinerja karyawan, karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Kesalahan dalam penempatan karyawan akan menghambat kinerja dari karyawan yang selaras juga akan menghambat dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja dan kompetensi adalah dua hal yang memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan dalam suatu organisasi.

#### **b. Kepuasan Kerja**

Menurut Dole and Schroeder (2001), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan menurut Testa dan Locke (dalam Koemono, (2008),



kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan bahagia seseorang karena telah berhasil mengerjakan tugasnya sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh suatu organisasi tersebut. Karyawan yang puas terhadap hasil kerjanya berarti karyawan tersebut merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaan yang sedang dijalankannya sehingga karyawan tersebut bisa menghasilkan kinerja yang maksimal. Di dalam bidang pendidikan kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting yang harus ada di dalam diri tenaga pendidik. Karena jika tenaga pendidik tidak merasa puas terhadap hasil kerjanya maka hal tersebut dapat menurunkan motivasinya dalam mengajar. Dan hal itu dapat berdampak buruk pada hasil kerjanya. Karena saat motivasi tenaga pendidik tersebut menurun tenaga pendidik tersebut tidak akan maksimal dalam menjalankan tugasnya dan materi yang disampaikan akan sulit untuk dimengerti oleh anak didiknya. Oleh karena itu kepuasan kerja dalam suatu

organisasi dapat menentukan keberhasilan tujuan dalam organisasi.

### **c. Kualitas Kinerja Pengajar**

Menurut Bungu dan Brotoharsojo (2003:57) kualitas dinyatakan dalam suatu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka. Sedangkan menurut Wilson dan Heyel (1987) (dalam Matutina, (2001) kualitas kerja merupakan mutu seorang karyawan dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan. Kualitas kerja karyawan adalah kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja adalah mutu dari hasil kinerja suatu karyawan atas pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara (2007:9) (dalam Tesis, (2018) menyatakan, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih,

menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dan pendidikan menengah (Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Pasal 1). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja guru merupakan hasil kerja dari kegiatan mengajar guna tercapainya tujuan pendidikan.

Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja guru. Menurut Prabu Mangkunegara ada dua faktor yang bisa mempengaruhi kinerja guru yaitu kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kemampuan dan motivasi mempunyai pengaruh besar terhadap hasil kinerja guru atau tenaga pengajar. Karena kemampuan adalah hal harus dimiliki oleh seorang tenaga pengajar untuk menjalankan tugasnya. Tanpa adanya kemampuan seorang guru tidak bisa menjalankan tugasnya sedangkan motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang melakukan sesuatu. Meskipun seorang tenaga pengajar mempunyai kemampuan yang luar biasa tanpa adanya motivasi kemampuan tersebut tidak bisa digunakan. Oleh karena itu kemampuan dan motivasi adalah dua faktor yang tidak bisa dipisahkan keduanya saling berhubungan. Apabila

keduanya dimiliki seorang guru dan bisa diterapkan saat melaksanakan tugasnya tentu akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga tujuan pendidikan bisa tercapai.

## **METODE PENELITIAN**

Metode ini bersifat deskriptif eksploratori yang menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga bisa didapatkan pemahaman mengenai bagaimana pembagian kerja, kepuasan kerja, dan kualitas kinerja pengajar serta hubungan diantaranya. Penelitian ini bersifat studi kasus, karena hanya dilakukan di suatu organisasi pendidikan sesuai situasi dan kondisi tertentu. Penelitian ini dilakukan di Pojok Literasi Balun Pintar Desa Balunijuk, Kabupaten Bangka.

Cara memperoleh data pada penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dengan cara wawancara dan kuesioner terbuka. Sedangkan data sekunder didapatkan dari berbagai macam dokumen yaitu: *website* dan profil organisasi. Wawancara dilakukan dengan tatap muka karena lebih tepat digunakan pada metode deskriptif eksploratori sehingga pertanyaan bisa disesuaikan dengan kebutuhan,



mengklarifikasi dan memberikan pemahaman mengenai pembagian kerja, kepuasan kerja, dan kualitas kinerja pengajar di Pojok Literasi Balun Pintar Desa Balunijuk, Kabupaten Bangka. Wawancara dilakukan kepada seluruh kepengurusan (pengajar) Pojok Literasi Balun Pintar yang berjumlah 20 orang. Sedangkan kuesiner terbuka dilakukan kepada 10 anak didik yang belajar di Pojok Literasi Balun Pintar.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil**

#### **1. Indikator Kualitas Kinerja**

##### **a. Kualitas Kinerja**

Kualitas kinerja tenaga pengajar di pojok literasi balun pintar secara umum sudah baik. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya peningkatan kemampuan dan prestasi anak didik di Pojok Literasi Balun Pintar dan di Sekolah Dasar tempatnya menuntut ilmu. Serta bukti lain adalah pencapaian yang telah didapatkan Pojok Literasi Balun Pintar sebagai juara 3 komunitas literasi terbaik di wilayah Bangka tahun 2018. Prestasi dan pencapaian Pojok Literasi Balun Pintar tersebut tidak lepas dari keberhasilan sumber daya manusia yang berperan didalamnya yaitu kepengurusan sekaligus tenaga

pengajar serta anak didik yang belajar dengan sepenuh hati guna tercapainya tujuan-tujuan Pojok Literasi Balun Pintar Desa Balunijuk, Kabupaten Bangka.

##### **b. Infrastruktur (fasilitas)**

Pada studi kasus ini mengungkap respons yang berhubungan dengan fasilitas yang diterima dan dirasakan oleh anak didik. Fasilitas di Pojok Literasi Balun Pintar sudah cukup baik karena menjalin hubungan dengan program perpustakaan Desa Balunijuk yang akan memudahkan dari segi fasilitas yang digunakan anak didik ketika belajar. Terdapat pernyataan pada kuesioner: anak didik senang belajar di Pojok Literasi Balun Pintar dikarenakan fasilitasnya yang memadai seperti kondisi ruangan yang unik sesuai dengan umur anak didik, banyaknya jenis buku yang terdapat di Pojok Literasi Balun Pintar dan fasilitas belajar yang lain.

##### **c. Proses Belajar**

Dimensi lainnya yaitu proses belajar di Pojok Literasi Balun Pintar yang menggambarkan suasana belajar dari tenaga pengajar terhadap anak didik. Tanggapan responden terhadap proses belajar dapat dilihat dari

pernyataan: anak didik senang belajar di Pojok Literasi karena dibantu oleh tenaga pengajar yang telah mempunyai bakat dan kemampuan dibidangnya dengan menggunakan divisi. Setelah tenaga pengajar selesai menjelaskan, akan diadakan tahap evaluasi dan tes untuk menguji sejauh mana pemahaman anak didik terhadap materi yang disampaikan pengajar.

#### **d. Masalah Kualitas Kinerja Pengajar**

Secara umum masalah kualitas kinerja pengajar di Pojok Literasi Balun Pintar adalah ketidaktepatan waktu mengajar dan absensi pengajar yang berpengaruh terhadap proses belajar anak didik. Pojok literasi Balun Pintar ini didirikan dan kepengurusannya dianggotai oleh mahasiswa S1 yang pastinya memiliki kewajiban yang lain selain mengurus dan mengelola Pojok Literasi, pastinya juga memiliki kewajiban kuliah. Adanya profesi sebagai mahasiswa dan merangkap sebagai pengurus Pojok Literasi lah yang menjadi masalah utama pada kinerja pengajar di Pojok Literasi terutama berpacu pada waktu. Terlepas dari masalah tersebut, adanya tanggapan positif dari responden yang dapat dilihat dari pernyataan: komunikasi antar

pengajar dan anak didik cukup baik, sehingga meminimalisir miskomunikasi antar keduanya. Berita mengenai ketidaktepatan waktu dan absensi pengajar pun diketahui dari komunikasi yang baik antar keduanya, karena sebelum kelas mengajar dimulai kepengurusan Pojok Literasi telah memberikan himbauan kepada anak didik terhadap kabar-kabar seperti adanya pengajar yang telat dan adanya pengajar yang tidak bisa masuk mengajar pada hari tertentu.

#### **e. Tanggung Jawab Sosial**

Tanggung jawab sosial Pojok Literasi secara umum sudah cukup baik. Indikator tanggung jawab sosial di Pojok Literasi yaitu keadilan belajar dan mendapatkan pelajaran yang sama bagi setiap anak didik di Pojok Literasi. Selain dari itu, tanggung jawab sosial di Pojok Literasi sejalan dengan tujuan pertama didirikannya Pojok Literasi Balun Pintar yaitu memberikan pendidikan yang layak kepada anak-anak Desa Balunijuk yang ingin belajar guna mencerdaskan serta tidak mendapatkan upah dan menetapkan upah dari hasil kinerja yang dilakukan. Pojok Literasi Balun Pintar Desa Balunijuk merupakan organisasi pendidikan yang berorientasi kepada



sosial dan bukan kepada keuntungan semata, jadi upah bukan menjadi indikator penting dalam mempengaruhi kualitas kinerja pengajar di Pojok Literasi Balun Pintar.

## **2. Indikator Pembagian Kerja**

### **a. Pembagian Kerja**

Pembagian kerja di Pojok Literasi Balun Pintar sudah sangat baik karena adanya divisi-divisi yang menggambarkan bakat, keahlian, dan kompetensi pengajar di dalamnya. Untuk menjadi anggota divisi-divisi tersebut akan dilakukan tes bersama yang membuktikan apakah calon anggota tersebut layak dimasukkan kedalam anggota perdivisi yang tentunya juga akan mempengaruhi kualitas kinerja pengajar di Pojok Literasi Balun Pintar.

### **b. Konsep Diri**

Konsep diri merupakan persepsi diri yang menunjukkan keyakinan seseorang terhadap profesi yang dimilikinya. Tenaga pengajar di Pojok Literasi Balun Pintar memiliki konsep diri yang positif dalam menentukan kualitas kinerja kepada anak didik. Pojok Literasi Balun Pintar berusaha meningkatkan konsep diri kepengurusan (pengajar) dengan melalui pertemuan

rutin sebelum memasuki waktunya mengajar anak didik.

### **c. Sifat**

Sifat pengajar yang ada di Pojok Literasi Balun Pintar tidak bisa di rata-ratakan. Namun, secara umum pengajar berusaha memberikan sifat yang baik terhadap sesama anggota termasuk anak didik. Biasanya apabila terjadi sifat yang tidak baik dari pengajar tidak bersifat permanen, karena sifat tidak baik tersebut muncul karena adanya masalah pribadi pengajar maupun dalam organisasi yang mana sifat tidak baik tersebut perlahan mulai kembali seperti sifat baik biasanya.

Penelitian ini hanya dilakukan dalam waktu yang singkat, sedangkan untuk menguji sifat seseorang dalam suatu organisasi perlu dilakukan dengan waktu yang agak lama agar tidak terjadi kekeliruan yang didapatkan. Secara umum berdasarkan informasi dari kuesioner, tanggapan responden terhadap sifat pengajar yaitu: pengajar cukup ramah dan mau meluangkan waktu untuk berbincang-bincang dengan anak didik serta sabar dalam mengajar dalam menghadapi kemampuan dan daya tangkap anak didik yang berbeda-beda.

### **d. Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan yang ada pada diri seseorang dalam melakukan sesuatu. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, secara umum motivasi utama kepengurusan (pengajar) di Pojok Literasi Balun Pintar merupakan berorientasi secara sosial dalam membantu mencerdaskan anak didik sebagai aset penentu bangsa Indonesia kedepannya serta sebagai wadah memenuhi kebutuhan memperoleh kasih sayang. Tanggapan pengajar terhadap motivasi dapat dilihat dari pernyataan: pengajar senang bekerja (mengajar) di Pojok Literasi karena suasana keakraban yang dekat serta rasa kasih sayang yang erat antar pelaku Pojok Literasi baik dari kepengurusan (pengajar) maupun anak didik. Pengajar juga senang karena dengan adanya Pojok Literasi bisa membantu mencerdaskan generasi penerus bangsa Indonesia.

### **1. Kepuasan Kerja Pengajar**

Kepuasan kerja pengajar di Pojok Literasi Balun Pintar secara umum berada pada komponen evaluatif. Hal tersebut terbukti berdasarkan respon pengajar yang merasa senang karena bekerja dan mengajar di Pojok Literasi Balun Pintar. Kepengurusan (pengajar) merasa senang karena bisa menyalurkan

bakat, keahlian dan kemampuan terhadap Pojok Literasi terutama anak didik. Mereka merasa puas karena bisa berbagi ilmu dengan lingkungan masyarakat yang berorientasi sosial bukan berorientasi keuntungan yang hanya berpatokan pada upah. Mereka juga menunjukkan perasaan senang karena bisa membantu mencerdaskan anak-anak sebagai aset penentu bangsa Indonesia kedepannya.

### **Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kinerja Pengajar**

Berdasarkan penelitian dengan menggunakan wawancara dan kuesioner terbuka, secara umum pembagian kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja kualitas kinerja pengajar. Semakin tinggi pembagian kerja yang berdasarkan kemampuan/keahlian pengajar maka kualitas kinerja semakin baik. Senada dengan hal tersebut, semakin tinggi kemampuan/keahlian pengajar menyebabkan kepuasan kerja yang mereka rasakan semakin tinggi karena telah menyalurkan bakat/keahlian/kemampuan masing-masing kepada Pojok Literasi terutama anak didik, serta mendapatkan pujian



yang didapatkan baik dari sesama anggota maupun dari anak didik.

Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik kualitas kinerja yang diberikan kepada Pojok Literasi Balun Pintar terutama anak didik. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pengajar dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, namun orientasi sosial dan menyalurkan kemampuan/keahlian demi mencerdaskan anak didik adalah kepuasan yang utama. Hal tersebut juga dirasakan oleh tenaga pengajar di Pojok Literasi Balun Pintar Desa Balunijuk, Kabupaten Bangka.

## **B. Pembahasan**

Hasil penelitian kualitas kinerja tenaga pengajar di Pojok Literasi Balun Pintar Desa Balunijuk, Kabupaten Bangka cukup memuaskan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga pengajar didapatkan oleh pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan/keahlian pengajar per divisi. Kepuasan kerja pengajar tersebut berupa perasaan senang karena telah menyalurkan kemampuan/keahlian kepada Pojok Literasi terutama anak didik, membuat anak didik menjadi berprestasi dan memiliki kemampuan yang lebih baik, membantu Pojok

Literasi mendapatkan prestasi dibidangnya, respon yang baik dari berbagai pihak, semua itu semakin meningkatkan kualitas kinerja tenaga pengajar terhadap Pojok Literasi Balun Pintar terutama anak didik.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Pojok Literasi Balun Pintar berpeluang dalam meningkatkan konsep diri tenaga pengajar terutama pada saat komunikasi informal sebelum proses belajar berupa pertemuan rutin sebagai upaya memperlancar proses belajar mengajar dan membantu mewujudkan tujuan didirikannya Pojok Literasi Balun Pintar. Pertemuan rutin tersebut merupakan salah satu wadah untuk menyampaikan inspirasi dan aspirasi kepengurusan yang berkaitan dengan Pojok Literasi.

Hasil penelitian deskriptif eksploratori menunjukkan kepuasan kerja memberikan tanda yang jelas dalam menghasilkan kualitas kinerja pengajar di Pojok Literasi Balun Pintar. Perasaan puas atau bahagia yang dirasakan pengajar berdampak kepada kualitas kinerja yang diberikan. Kompetensi pengajar yang tergambar pada pembagian kerja, jelas menjadi faktor penting dalam menghasilkan

kepuasan kerja yang bermuara ke kualitas kinerja yang dihasilkan. Bagi para pimpinan sangat penting memperhatikan kepuasan kerja guna terciptanya kualitas kinerja yang tinggi dengan cara peningkatan kompetensi SDM (pengajar) yang tergambar pada pembagian kerja yang sesuai dengan bidang keahlian/kemampuan SDM (pengajar).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kualitas kinerja. Terbukti dari kemampuan/keahlian, konsep diri, motivasi, dan sifat pengajar yang baik, maka kualitas kinerja yang diberikan pengajar kepada Pojok Literasi terutama kepada anak didik menjadi lebih baik. Kepuasan kerja yang dirasakan pengajar didapatkan oleh rasa bahagia karena telah menyalurkan kemampuan/keahlian per divisi kepada Pojok Literasi terutama anak didik, membuat anak didik menjadi berprestasi dan memiliki kemampuan yang lebih baik, membantu Pojok Literasi mendapatkan prestasi dibidangnya, respon yang baik dari berbagai pihak, sehingga semakin meningkatkan kualitas kinerja tenaga

pengajar terhadap Pojok Literasi Balun Pintar terutama anak didik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Koesmono (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pada Subsektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Volume 7 Nomor 02, September 2005.
- Hasibun (2011). *Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektifitas Organisasi Publik Di Desa Karangrejo Kecamatan Kendal*. Jurnal Sosial, Volume 16 Nomor 01, Maret 2015.
- Pianda Didi (2018). *Kinerja Guru*. CV Jejak: Jawa Barat.
- Tesis, J (2018). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat*.
- Wijaya, D (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah*. Jurnal Pendidikan Penabur. Nomor 12, Juni 2009.