

**STRATEGI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS GURU  
DI SMAN 1 JAWILAN**

Mutia<sup>1\*</sup>, Suherman<sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup> Manajemen Pendidikan Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

[1mutiam900@gmail.com](mailto:mutiam900@gmail.com), [2prof.suherman@gmail.com](mailto:prof.suherman@gmail.com),

*Corresponding Author\**

**ABSTRACT**

*Teacher loyalty to leaders is the key to the success of educational institutions. This includes the full dedication of teachers to support the organization's goals. Leadership style, communication, and fairness influence this loyalty, which plays a significant role in creating a conducive work environment and achieving educational goals. The study at SMAN 1 Jawilan uses a qualitative approach and case study to describe the phenomenon in depth. Data is analyzed through three stages: reduction, presentation, and verification, using Miles and Huberman's model to ensure validity and relevance of the results. The findings of this study show that teacher loyalty is influenced by well-being, motivation, and the leadership of the school principal. Teacher commitment grows through clear communication of vision and mission, rewards, social security, and the example set by the principal. A persuasive approach to discipline and appreciation creates a harmonious work environment, encourages dedication, and supports the success of education.*

**Keywords:** *Strategy, Leadership, Teacher Loyalty*

**ABSTRAK**

Loyalitas guru terhadap pemimpin adalah kunci keberhasilan lembaga pendidikan. Hal ini mencakup dedikasi penuh guru untuk mendukung tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan keadilan memengaruhi loyalitas ini, yang berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja kondusif dan mencapai tujuan pendidikan. Studi di SMAN 1 Jawilan ini menggunakan pendekatan kualitatif dan studi kasus untuk menggambarkan fenomena secara mendalam. Data dianalisis melalui tiga tahap: reduksi, penyajian, dan verifikasi, menggunakan model Miles dan Huberman untuk memastikan validitas dan relevansi hasil. Hasil dari penelitian ini adalah Loyalitas guru dipengaruhi oleh kesejahteraan, motivasi, dan kepemimpinan kepala sekolah. Komitmen guru tumbuh melalui komunikasi visi-misi yang jelas, penghargaan, jaminan sosial, dan teladan kepala sekolah. Pendekatan persuasif dalam disiplin dan apresiasi menciptakan lingkungan kerja harmonis, mendorong dedikasi, dan mendukung keberhasilan pendidikan.

**Kata Kunci:** Strategi , Kepemimpinan, Loyalitas Guru

## **A. Pendahuluan**

Strategi adalah kumpulan keputusan manajemen yang mempengaruhi kinerja perusahaan dalam jangka panjang (David Hunger dan Thomas L, Wheelen. Artinya semua Tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mengatur rencana yang sudah di rencanakan agar mudah direalisasikan oleh organisasi tersebut membutuhkan strategi yang tepat. Manajemen strategi mencakup perumusan dan pengendalian strategi, pengamatan lingkungan, implementasi, dan evaluasi (Triatna, 2015).

Di dunia pendidikan, kepala sekolah dan jajarannya, termasuk guru dan staf teknologi informasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Semua pihak yang terlibat, terutama guru dan siswa, bertanggung jawab untuk menjalankan tujuan tersebut. Namun, agar semuanya berjalan lancar, kepala sekolah juga harus memiliki gaya kepemimpinan yang efektif. Ini berarti bahwa kepala sekolah harus dapat mengayomi dan mengajak bawahannya untuk bekerja secara efektif, baik secara individu maupun

kollektif untuk menumbuhkan loyalitas pegawainya.

Loyalitas berarti ketersediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan Tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaanya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para pegawai bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajiban sebagai pegawai yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job decription, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi. (Sandi, dkk. 2019:671)

Jadi dapat disimpulkan bahwa Loyalitas karyawan berarti keterlibatan total dengan kemampuan, keterampilan, pikiran, perhatian, dan dedikasi untuk mendukung

pencapaian tujuan organisasi, menjaga rahasia, dan mencegah tindakan yang merugikan organisasi. Loyalitas tidak hanya berupa hadir secara langsung di tempat kerja, tetapi juga komitmen penuh melalui penyediaan ide, perhatian, dan dedikasi. Loyalitas karyawan saat ini melampaui sekadar melakukan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan, tetapi juga berusaha memberikan hasil terbaik untuk kemajuan organisasi.

Loyalitas guru terhadap pemimpin memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Loyalitas ini tidak hanya mencerminkan tingkat kepercayaan dan komitmen guru terhadap visi dan misi organisasi, tetapi juga menjadi fondasi utama bagi pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang efektif. Di SMAN 1 Jawilan, peran pemimpin sebagai penggerak utama pencapaian tujuan sekolah sangat bergantung pada loyalitas guru sebagai motor penggerak organisasi.

Namun, loyalitas guru tidak terbentuk secara instan dan sering

kali dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Gaya kepemimpinan, pola komunikasi, sistem penghargaan, serta keadilan dalam pengambilan keputusan merupakan beberapa elemen penting yang dapat memperkuat atau melemahkan loyalitas ini. Ketidakseimbangan dalam elemen-elemen tersebut berpotensi menimbulkan tantangan organisasi, seperti menurunnya semangat kerja, penurunan produktivitas, hingga konflik internal.

Memahami pentingnya loyalitas guru terhadap pemimpin, artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi tingkat loyalitas guru di SMAN 1 Jawilan, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta dampaknya terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan strategis bagi para pemimpin pendidikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat hubungan antara guru dan pemimpin, serta mendorong keberhasilan institusi secara keseluruhan.

## **B. Metode Penelitian (Huruf 12 dan Ditebalkan)**

Studi ini dilakukan di SMAN 1 Jawilan dan menggunakan pendekatan analisis kualitatif dan deskriptif. Tujuan dari metode ini adalah untuk menghasilkan uraian yang lebih mendalam dari data yang diperoleh sehingga dapat menjelaskan secara akurat individu, kondisi, fenomena, atau kelompok tertentu, serta menentukan frekuensi hubungan antara fenomena. Penelitian ini termasuk dalam kategori studi kasus, yaitu jenis penelitian yang mempelajari satu aspek lingkungan sosial, seperti interaksi manusia.

Subjek penelitian yang digunakan tidak ditentukan secara sengaja. Subjek yang digunakan adalah informan yang diperlukan selama proses penelitian. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi 3 (tiga) tahapan. Pertama, Tahap Reduksi Data (Data Reduction) yaitu Data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan studi dokumentasi dicatat dan disusun, kemudian dipilih dan disusun secara

sistematis untuk membuat data mudah dipahami. Kedua, Penyajian Data (Display Data) yaitu Fase ini berfokus pada penyampaian atau penyampaian data yang telah dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya, yang menghasilkan kesimpulan yang lebih relevan.

Kesimpulan ini kemudian dimasukkan ke dalam laporan data mentah hasil penelitian. Ketiga, Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi Data yaitu Dengan memeriksa dan mengtriangulasikan data dari wawancara, verifikasi data dimaksudkan untuk lebih memantapkan kesimpulan. Selama penelitian berlangsung, temuan juga diverifikasi. Untuk menjamin validitas data, makna yang dihasilkan dari data harus selalu diuji untuk validitas dan kesesuaian.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Penyampaian Tujuan yang harus dicapai oleh Sekolah**

Tujuan Pendidikan dan loyalitas memiliki hubungan yang erat keduanya karena saling mendukung dan mempengaruhi untuk mencapai hasil yang optimal dalam proses Pendidikan. Tujuan Pendidikan dapat tercapai jika pendidik memiliki loyalitas yang tinggi terhadap profesi, institusi dan peserta didik. Disisi lain, tujuan Pendidikan yang jelas dan bermakna meningkatkan loyalitas pendidik karena mereka merasa menjadi bagian dari misi yang mulia dan berdampak positif.

Ketika pendidik memiliki loyalitas yang tinggi, mereka akan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk menciptakan suasana Pendidikan yang kondusif, menyusun metode pembelajaran yang efektif, dan mendampingi peserta didik secara optimal. Hal tersebut membantu tercapainya tujuan Pendidikan yang telah dirumuskan

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, tujuan Pendidikan Nasional Indonesia Tujuan Pendidikan merujuk pada

arah dan sasaran yang ingin dicapai melalui proses Pendidikan, yaitu pengembangan potensi individu agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Penyampaian tujuan disebuah organisasi menunjukkan pentingnya meningkatkan komunikasi antara pemimpin, guru, dan staff lainnya yang ada di sekolah supaya sejalan dengan apa yang dicita-citakan.

Menurut kepala sekolah "Tujuan sekolah selalu disampaikan Ketika rapat dan Briefing, agar guru tahu tujuan sekolah itu kedepannya seperti apa, dan sejalan dengan tujuan yang direncanakan. Tujuan sekolah tertera pada visi misi sekolah. Adapun visi misi sekolah sebagai berikut:

**Visi : CAKAP**

**"Cerdas, ber-Akhlak, Kreatif, Andal, ber-Prestasi"**

**Misi :**

**1. Mengembangkan**

**Kecerdasan:**

- Menyelenggarakan kurikulum dan pembelajaran yang mendukung pengembangan kecerdasan Intelektual, emosional, sosial, dan spiritual siswa
- Mendorong pendekatan pembelajaran yang berfokus pada pemecahan masalah, kritis, dan kreatif untuk merangsang kecerdasan berpikir

**2. Menanamkan Nilai Akhlak**

- Memasukkan nilai-nilai keislaman dan akhlakul karimah kedalam kegiatan sehari-hari dan kurikulum sekolah
- Mengimplementasikan program pembinaan karakter yang melibatkan seluruh warga sekolah untuk membentuk siswa yang berakhlak mulia.

**3. Mendorong Kreativitas:**

- Menyusun program ekstrakurikuler, seminar, dan workshop yang bertujuan untuk menggali dan mengembangkan bakat dan kreativitas siswa
- Memberikan ruang dan dukungan untuk proyek-proyek kreatif dan inovatif yang diinisiasi oleh siswa

**4. Meningkatkan Keandalan:**

- Melaksanakan program pelatihan dan workshop secara berkala bagi guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi dan keandalan mereka
- Memperkuat penggunaan teknologi Pendidikan sebagai alat pembelajaran dan manajemen yang andal.

**5. Meraih Prestasi Unggul:**

- Menyusun program pembinaan prestasi yang melibatkan pembinaan kelas, ekstrakurikuler, dan kompetisi di berbagai bidang.

- Menciptakan system penghargaan dan apresiasi yang dapat memberikan motivasi ekstra bagi siswa untuk meraih prestasi unggul.

Kesimpulannya, penyampaian tujuan pendidikan yang jelas dan konsisten melalui rapat atau briefing sangat penting untuk menyelaraskan visi, misi, dan tindakan seluruh elemen sekolah. Hal ini mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional dengan optimal, terutama melalui loyalitas pendidik yang berkomitmen menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berfokus pada pengembangan potensi peserta didik secara menyeluruh.

### **Pemberian Reward dan Punishment**

Pemberian reward atau penghargaan kepada guru yang berprestasi dan loyal adalah langkah positif untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Reward seperti ini dapat menciptakan budaya apresiasi di lingkungan sekolah,

mendorong guru untuk terus berkembang, dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Namun, system penghargaan perlu transparan, konsisten, dan adil agar tidak menimbulkan persepsi negatif.

Menurut Tiswani. 2019:266.

menjelaskan bahwa kepala sekolah melakukan peningkatan disiplin guru dengan cara mengecek kehadiran guru, mengevaluasi kehadiran guru, membimbing guru dalam melaksanakan pembelajaran seperti pembuatan RPP, dan memberikan reward dan punishment bagi guru yang disiplin dan yang tidak disiplin.

Selaras dengan pernyataan dan hasil wawancara dari kepala sekolah bahwa "Reward selalu diberikan kepada guru yang memiliki loyalitas tinggi kepada sekolah dan pimpinannya, guru yang berprestasi".

Hal tersebut menyebutkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru, seperti melalui evaluasi kehadiran, pembimbingan pembuatan RPP, dan pemberian reward serta punishment, memiliki kaitan erat dengan loyalitas.

Guru yang mendapatkan penghargaan atas prestasi dan

loyalitasnya kepada sekolah cenderung merasa dihargai, sehingga semakin termotivasi untuk menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap visi dan misi lembaga.

Penerapan reward yang mendorong loyalitas ini membangun rasa tanggung jawab dan keterikatan emosional guru terhadap institusi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung keberhasilan pendidikan secara menyeluruh.

Untuk tahun ini diadakan pada saat perayaan hari guru Nasional pada tanggal 25 November 2024 dengan nominasi guru terbaik yaitu Eko Budi Prasetyo dan Rosnita. Masing masing diberikan tunjangan uang tunai sebesar 500.000. dana tersebut diperoleh dari dana pribadi kepala sekolah.

Selain itu, Pendekatan persuasif dalam membina kedisiplinan guru tidak hanya efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, tetapi juga berperan penting dalam membangun loyalitas guru terhadap sekolah. Interaksi positif antara kepala sekolah dan guru, di mana teguran disampaikan

secara membangun, mencerminkan penghargaan terhadap martabat dan kontribusi guru.

Hal ini mendorong guru untuk merasa dihargai dan termotivasi, yang pada akhirnya memperkuat komitmen mereka terhadap visi dan misi sekolah. Sikap persuasif dan keteladanan kepala sekolah memberikan contoh nyata tentang pentingnya kedisiplinan yang didasarkan pada hubungan saling percaya, yang menjadi fondasi loyalitas dan semangat kerja dalam tim pendidikan.

Pemberian punishment yang dilakukan secara persuasif, seperti teguran dan pemberian wejangan oleh kepala sekolah, merupakan cara yang bijak untuk menjaga kedisiplinan tanpa menciptakan ketegangan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa sekolah menghargai pembinaan sebagai solusi, bukan sekadar memberikan hukuman.

Hal tersebut juga sejalan dengan pernyataan dari kepala sekolah yaitu "Untuk punishment juga diberikan kepada guru berupa teguran dan pemanggilan orang yang



bersangkutan keruangan kepala sekolah untuk diberikan wejangan untuk tidak melakukan hal seperti itu lagi”

Pendekatan kepala sekolah yang memberikan punishment berupa teguran dan pemanggilan untuk memberikan wejangan adalah cara yang bijaksana dan humanis dalam menjaga kedisiplinan guru. Pendekatan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah lebih fokus pada pembinaan daripada hukuman semata, dengan tujuan membantu guru memahami dan memperbaiki kesalahan mereka.

Dengan cara ini, kedisiplinan dapat ditingkatkan tanpa menciptakan ketegangan, sekaligus memperkuat hubungan yang positif antara kepala sekolah dan guru, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Selain reward dan punishment, untuk meningkatkan loyalitas guru dan staf karyawan lainnya kepala sekolah menerapkan strategi lainnya seperti mensejahterakan guru dan keselamatan. Hasil wawancara terkait

kesejahteraan dengan kepala sekolah yaitu:

“ Untuk mensejahterakan guru, guru SMA sudah diberikan gaji oleh pihak provinsi. Ada yang namanya gaji pokok dan juga gaji KJM. Besaran gaji pokok untuk kabupaten serang sama semuanya. Sebesar 1,7 juta (belum dipotong pajak) sedangkan KJM sesuai dengan jumlah jam mengajar yang diterima”.

Kesejahteraan guru adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi loyalitas dan kinerja mereka dalam mengajar. Dalam pernyataan yang disebutkan, guru SMA di Kabupaten Serang menerima gaji pokok sebesar Rp1,7 juta, yang ditambah dengan gaji KJM berdasarkan jumlah jam mengajar. Meskipun gaji tersebut memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan, angka tersebut masih terbilang rendah jika dibandingkan dengan biaya hidup yang terus meningkat. Menurut penelitian, kesejahteraan finansial yang memadai akan meningkatkan motivasi dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas mereka.

Kesejahteraan yang belum optimal dapat berdampak pada loyalitas guru

terhadap institusi tempat mereka bekerja. Guru yang merasa kurang dihargai secara finansial mungkin akan kurang termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran dan hasil pendidikan. Sebaliknya, dengan pemberian gaji yang lebih baik, dilengkapi dengan insentif atau penghargaan lainnya, guru akan merasa lebih dihargai dan semakin loyal terhadap sekolah. Hal ini dapat menciptakan hubungan yang lebih baik antara guru dan pimpinan sekolah, serta mendorong mereka untuk lebih berdedikasi dalam menjalankan tugasnya

“ Keselamatan dan Kesehatan juga sudah dicover oleh BPJS. Masing-masing guru mempunyai asuransi berupa BPJS Ketenagakerjaan dan juga BPJS Kesehatan. Selain itu Kesehatan sering dilaksanakan pada hari jumat dengan diadakannya Jumat Barokah, Jumat Bersih dan Jumat Sehat”

Menurut BPJS  
Ketenagakerjaan,2022.  
Kesejahteraan guru merupakan faktor penting yang mempengaruhi loyalitas

dan kinerja mereka dalam dunia pendidikan. Pemberian jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan kepada guru menunjukkan upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik. Menurut data BPJS Ketenagakerjaan, saat ini ada 882 ribu tenaga kerja di sektor pendidikan yang terdaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, meskipun jumlah tersebut baru mencapai 36% dari total 2,5 juta pekerja di sektor itu. Selain itu, inisiatif seperti program Jumat Sehat, Jumat Bersih, dan Jumat Barokah yang dilaksanakan di sekolah-sekolah berperan dalam menjaga kesehatan fisik dan mental guru.

Kesejahteraan yang terjamin, baik melalui jaminan sosial maupun program kesehatan, dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas guru terhadap institusi pendidikan. Guru yang merasa diperhatikan kesejahteraannya cenderung memiliki komitmen dan dedikasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan dapat menurunkan semangat kerja dan

loyalitas guru. Oleh karena itu, upaya peningkatan kesejahteraan guru melalui berbagai program dan jaminan sosial sangat penting untuk memastikan kualitas pendidikan yang optimal.

### **Melalui Sikap dan Perilaku Kepala Sekolah**

Sikap dan perilaku kepala sekolah yang disiplin, jujur, dan bertanggung jawab sangat penting dalam membentuk kesejahteraan dan loyalitas guru. Kepala sekolah yang menjadi teladan positif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja dan dedikasi mereka. Menurut penelitian, keteladanan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, dengan kontribusi sebesar 10% terhadap perubahan kepuasan kerja guru (Zufani, 2017)

Selain itu, kepala sekolah yang efektif tidak hanya mengelola program sekolah, tetapi juga memberikan contoh dan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka (Majid, 2024).

Dengan demikian, perilaku kepala sekolah yang menjadi panutan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kesejahteraan guru, dan memperkuat loyalitas mereka terhadap institusi pendidikan.

Hal tersebut selaras dengan hasil wawancara kepala sekolah "Sikap dan perilaku kepala sekolah memang harus benar-benar dijaga dan menjadi tauladan yang baik agar menjadi role model yang baik, karena Menunjukkan perilaku disiplin, jujur, dan penuh tanggung jawab, sehingga menjadi panutan bagi guru, siswa, dan seluruh staf sekolah".

### **Memberikan Motivasi dan Semangat Kepada Guru.**

Kesejahteraan guru memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap institusi pendidikan. Dukungan moral dan apresiasi dari pimpinan, seperti kepala sekolah, dapat meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen guru terhadap pekerjaannya. Menurut penelitian, kesejahteraan guru yang baik dapat meningkatkan motivasi dan semangat

kerja, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas guru terhadap sekolah. (Riska Oktafiana, -)

Selain itu, lingkungan kerja yang sehat dan kompensasi yang memadai juga berperan signifikan dalam mendorong loyalitas kerja guru. (Dwi Agustina Rahmawati, 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah yaitu:

“Motivasi selalu diberikan kepada semua guru dan semua staff yang ada disini. Memberikan motivasi dan semangat kepada guru adalah langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Guru yang termotivasi akan lebih antusias dalam menjalankan tugasnya, baik dalam mengajar maupun dalam membimbing siswa. Dukungan moral dan apresiasi dari pimpinan, seperti kepala sekolah, dapat meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen guru terhadap pekerjaannya. Dengan motivasi yang baik, guru cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap sekolah, berkontribusi maksimal pada proses pendidikan, dan mampu

menghadapi tantangan dengan lebih optimis.

Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kesejahteraan guru melalui motivasi, dukungan, dan kompensasi yang layak sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

#### **D. Kesimpulan**

1. Tujuan Pendidikan dan Loyalitas: Loyalitas pendidik mendukung pencapaian tujuan pendidikan dengan menciptakan lingkungan yang kondusif dan efektif.
2. Komunikasi Tujuan Pendidikan: Penyampaian tujuan yang jelas kepada semua elemen sekolah penting untuk menyelaraskan visi dan misi.
3. Reward dan Punishment: Reward meningkatkan motivasi, sementara punishment persuasif memperbaiki kedisiplinan, keduanya memperkuat loyalitas guru.

4. Reward untuk Loyalitas: sekolah meningkatkan loyalitas Penghargaan pada guru guru dan mendukung tujuan berprestasi meningkatkan pendidikan. motivasi dan kualitas pembelajaran.

5. Kesejahteraan Guru: Gaji dan jaminan sosial seperti BPJS meningkatkan loyalitas dan motivasi guru.

6. Keselamatan dan Kesehatan Guru: Program kesehatan dan keselamatan berperan dalam meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas guru.

7. Sikap Kepala Sekolah: Kepala sekolah yang disiplin dan bertanggung jawab menjadi teladan, memperkuat loyalitas guru.

8. Motivasi Kepala Sekolah: Motivasi dari kepala sekolah meningkatkan komitmen dan loyalitas guru, menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Secara keseluruhan, komunikasi yang jelas, reward dan punishment, kesejahteraan, serta motivasi dari kepala

## DAFTAR PUSTAKA

### BPJS Ketenagakerjaan.

Dwi Agustina Rahmawati, M. K. (2024). Peran Kompensasi dan Lingkungan Kerja Sehat dalam Mendorong Loyalitas Kerja Guru. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, Hal 223-234.

Jakarta, C. I. (2022, Januari 13). *Guru & Pekerja Pendidikan Harus Miliki BPJS Ketenagakerjaan*. Jakarta: Jakarta, CNBC Indonesia.

Majid, M. A. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Motivator: Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. *Andragogi Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, E-ISSN 2807-8233 pp. 138-152.

Riska Oktafiana, F. M. (-). ANALISIS KEBIJAKAN KESEJAHTERAAN GURU TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN. -, -.

Sandi Hesti Sondak, R. N. (2019). Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara . *Jurnal EMBA* , Vol. 7 No. 1 Hal. 671-680.

Zufani, B. M. (2017). PENGARUH KETELADANAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM KERJA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA TERHADAP

LOYALITAS KERJA GURU  
SMP KECAMATAN MEDAN  
AMPLAS. *Jurnal Manajemen  
Pendidikan*, Vol.9 No.2.