



Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Penerapan Pembelajaran Dalam Media Sosial Bagi Guru Pendidikan Agama Kristen

Chris Pasuhuk¹, Bernadetha Nadeak², Djoys Anneke Rantung³, Lamhot Naibaho⁴

^{1,2,3,4} Universitas Kristen Indonesia

Received: 17 Februari 2023

Revised: 25 Februari 2023

Accepted: 4 Maret 2023

Abstract

Job satisfaction encourages employees to increase performance, commitment to the organization, reduce absenteeism and increase interest in the profession. It is equally important in the private and public sectors, in developed and developing countries and is an important issue to be considered in educational institutions. Learning in social media is a relatively new theory compared to other learning theories. Learn through interaction with a community of experts and fellow learners. Communication between participants relies on social networking media such as online discussions, blogging, vlogging and text messaging. As we know, there are a lot of social media that are currently used by people, especially Indonesia, namely Facebook, Twitter, Google+, LinkedIn, Instagram, Pinterest, Tiktok, Youtube and others. To apply learning in social media we must pay attention to the features that can be used from each of these social media so that they can support a learning process. Then, determine which social media is suitable for the learning process you want to build. Learning in social media, there are many ways to interact between teachers and students with the presence of educational technology in the digitalization era. Likewise social media learning can support and be useful in improving the quality of teaching staff and their job satisfaction and advanced learning for Christian religious education.

Keywords: *Job Satisfaction, Learning in Social Media, Christian Religious Education*

(*) Corresponding Author: biicardova0807@gmail.com +6289622916337

How to Cite: Pasuhuk, C., Nadeak, B., Rantung, D., & Naibaho, L. (2023). Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Penerapan Pembelajaran Dalam Media Sosial Bagi Guru Pendidikan Agama Kristen. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 75-88. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7865621>

PENDAHULUAN

Sektor pendidikan di negara mana pun memiliki peran yang sangat penting dalam masyarakat, terutama dalam penciptaan pengetahuan. Transfer ilmu banyak dilakukan di lembaga pendidikan tinggi. Dalam setiap sistem sosial kita memiliki dua jenis lembaga pendidikan tinggi, negeri dan swasta. Staf akademik memainkan peran kunci dalam menentukan keberhasilan, visi dan misi lembaga pendidikan tinggi. Staf akademik yang berkualitas tinggi adalah sumber dari sistem pendidikan yang sukses. Staf akademik mewakili nilai negara dan pembangun bangsa.

Tenaga akademik merupakan sumber daya kunci di sektor pendidikan, dan memiliki peran kunci dalam pelaksanaan tujuan lembaga pendidikan. Kinerja staf akademik ditentukan oleh keberhasilan siswanya dan berdampak pada pembelajaran siswa. Kualitas pendidikan tidak hanya mencakup kualitas proses dan fungsi, tetapi juga kualitas seluruh pegawai – staf pengajar dan administrasi. Saat ini, tidak seperti sebelumnya, staf pengajar harus mampu mengenali



kebutuhan apa yang harus diubah dan diterapkan dalam pekerjaan mereka, untuk menyesuaikan diri dengan tren baru dalam pendidikan. Tren pendidikan saat ini adalah menawarkan layanan tingkat yang lebih tinggi, untuk memenuhi tuntutan siswa (pengguna layanan pendidikan). Keberhasilan pendidikan secara signifikan tergantung pada kepuasan kerja para guru yang bekerja di sana. Reaksi kognitif, afektif, dan perilaku karyawan – guru di pendidikan memengaruhi pekerjaan pendidikan dan penelitian mereka, dan oleh karena itu, keberhasilan siswa, institusi, dan masyarakat mereka secara keseluruhan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap, yang terwujud di tempat kerja, sebagai perilaku individu karyawan dan dapat berdampak pada organisasi dan perilaku organisasi (Meithiana, 2017). Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja, komitmen terhadap organisasi, mengurangi ketidakhadiran dan meningkatkan minat terhadap profesi. Hal ini sama pentingnya di sektor swasta dan publik, di negara maju dan berkembang. Dalam disiplin perilaku organisasi, sikap yang paling menarik terhadap pekerjaan adalah kepuasan kerja. Seperti sikap lainnya, kepuasan kerja memiliki tiga komponen dasar: komponen kognitif berisi apa yang diyakini seseorang untuk diketahui tentang subjek sikap, komponen evaluasi mengacu pada seberapa besar seseorang mencintai atau tidak mencintai sesuatu (atau siapa pun), dan komponen perilaku berisi kecenderungan tertentu untuk bertindak ke arah tertentu. Kepuasan kerja dapat dilihat sebagai sikap umum terhadap pekerjaan, atau kepuasan dengan 5 (lima) dimensi tertentu, seperti: gaji, pekerjaan seperti itu, kesempatan promosi, atasan dan rekanan. Kepuasan kerja selalu menarik untuk diteliti, karena erat kaitannya dengan kinerja karyawan, dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap multidimensi, karena meliputi kualitas internal (kemampuan, prestasi, kemajuan, kompensasi, kerjasama, kreativitas, kemandirian, nilai-nilai etika, status dan kondisi kerja) dan kualitas eksternal (otoritas, kebijakan dan praktik, pengakuan, tanggung jawab, keamanan dan keragaman). Kepuasan kerja juga dapat merupakan hasil dari dua variabel: demografi (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan) dan lingkungan kerja, dan itu dapat didefinisikan sebagai respons emosional, evaluatif dan kognitif individu terhadap dirinya. pekerjaannya.

Sejalan dengan pentingnya meningkatkan kepuasan kerja seorang pengajar maka dengan penerapan pembelajaran dalam media social dimana pada hari ini aktifitas media sosial sangat tinggi hampir disetiap kalangan khususnya dalam institusi pendidikan, dengan demikian dapat membawa dampak positif bagi proses pembelajaran.

Tren penggunaan media sosial salah satunya di Indonesia setiap hari semakin meningkat dan penggunaannya semakin banyak terutama bagi kaum muda yang masih berada dalam usia belajar. Terdapat peningkatan sebesar 23% dari periode Januari 2017 hingga Januari 2018. Dapat dikatakan pengguna media sosial di Indonesia bertambah 2 Juta pengguna. Selain daripada itu, pengguna internet rata-rata menggunakan gadget atau pawai mereka kurang lebih sepertiga hari atau 8 jam. Rata-rata waktu yang dipakai pengguna untuk media sosial adalah 3 jam 23 menit. Jadi penggunaan media sosial cukup signifikan di Indonesia yang menjadikan media sosial sebagai salah satu media yang dapat membantu proses pembelajaran zaman now yang identik dengan belajar dimana saja dan kapan saja.

Penggunaan media sosial atau media belajar online sebagai media pembelajaran di Indonesia juga didukung dengan frekuensi penggunaan internet dilihat dari intensitas waktu penggunaan. 79% pengguna internet menggunakan aksesnya setiap hari. Angka ini cukup signifikan dapat dijadikan alasan kuat bahwa media-media tersebut dapat dijadikan media pembelajaran di Indonesia.

Jadi media sosial dan media belajar online dapat dijadikan sebagai sebuah media pembelajaran jika tetap digunakan dengan pantauan dari pembelajar yang bertanggung jawab dalam pembelajaran tersebut. Melihat tren saat ini yang serba *digitalized* tidak menutup kemungkinan bahwa pembelajaran mengalami perubahan yang cukup besar.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (library research), yang dimaksud dengan penelitian kepustakaan adalah kegiatan penelitian yang dilaksanakan dengan mengumpulkan data berupa buku, jurnal, dan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan objek penelitian ini. Metode pengumpulan data menggunakan bantuan internet untuk menelusuri berbagai referensi buku maupun jurnal penelitian terdahulu yang sesuai dengan topik pembahasan penelitian.

HASIL & PEMBAHASAN

Kepuasan kerja adalah sejauh mana orang menyukai pekerjaan mereka. Dengan kata lain, ini mengacu pada evaluasi subjektif yang dilakukan pekerja atas pekerjaannya sendiri, baik secara keseluruhan atau sehubungan dengan atributnya yang berbeda. Hal ini terkait dengan konsep sosiologis keterasingan dan konsep ekonomi dari disutilitas yang berasal dari pekerjaan: sehubungan dengan mereka, kepuasan kerja memiliki konotasi yang lebih positif, didefinisikan dengan cara yang lebih subjektif, dan memiliki empiris yang lebih kuat. orientasi. Kepuasan Kerja menurut Robbins & Judge (2017) adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya, terutama mencerminkan sejauh mana seorang individu menyukai karirnya. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosi positif yang dilaporkan sendiri yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan syarat penting untuk meningkatkan fungsi organisasi.

Kepuasan kerja adalah ukuran langsung dari utilitas yang diperoleh pekerja yang dipekerjakan dari pekerjaannya saat ini. Selain itu, kepuasan kerja merupakan prioritas kebijakan utama di setiap organisasi. Secara umum, kepuasan kerja secara keseluruhan telah didefinisikan sebagai fungsi dari hubungan yang dirasakan antara apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaan dan apa yang dirasakan sebagai penawaran. Kepuasan Kerja adalah bidang penyelidikan yang berkaitan dengan kedua jenis pengaruh: pengaruh organisasi kerja terhadap orang-orang, dan pengaruh orang-orang dalam organisasi kerja.

Konsep kepuasan kerja berasal dari bidang psikologi industri dan studi manajemen. Asal-usulnya kembali ke Gerakan Hubungan Manusia tahun 1930-an: dalam menanggapi meningkatnya masalah kinerja dan kerusuhan tenaga kerja yang terkait dengan penyebaran praktik organisasi kerja Taylorist, Mayo dan rekan berpendapat bahwa perasaan dan emosi pekerja di tempat kerja adalah

penentu penting dari produktivitas dan militansi serikat mereka (majikan tertarik untuk meningkatkan yang pertama dan menekan yang terakhir). Hal ini memicu kebingungan minat dalam mengukur kepuasan pekerja dengan pekerjaan mereka yang menghasilkan peningkatan jumlah makalah tentang masalah ini, meskipun dengan beberapa upaya teori.

Pada 1950-an, berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow, Herzberg dan rekan-rekannya mengembangkan teori dua faktor, yang menimbulkan asimetri dalam determinan kepuasan dan ketidakpuasan di tempat kerja. Menurut teori ini, kepuasan terutama ditentukan oleh atribut-atribut yang membangkitkan motivasi dalam diri pekerja, seperti kreativitas, prestasi, atau pengakuan (kadang-kadang disebut atribut pekerjaan intrinsik), sedangkan ketidakpuasan adalah sebagian besar ditentukan oleh apa yang disebut Herzberg faktor kebersihan, yang berarti atribut ekstrinsik seperti gaji dan kondisi kerja.

Teori Herzberg terus berpengaruh bahkan sampai hari ini, tetapi sekitar tahun 1970-an, teori itu mulai tergeser oleh teori-teori yang menyatakan bahwa tidak semua pekerja memiliki preferensi, harapan, atau nilai yang sama sehubungan dengan pekerjaan mereka, dan karenanya atribut pekerjaan yang sama dapat memimpin. untuk tingkat kepuasan kerja yang berbeda. (Lawler, 1973) mengusulkan model dengan mempertimbangkan harapan dan hasil aktual sehubungan dengan atribut pekerjaan yang berbeda, sementara (Locke, 1976) berpendapat bahwa kepentingan relatif (atau nilai) yang melekat pada setiap pekerja pada atribut pekerjaan tertentu mempengaruhi dampak yang dimiliki atribut tersebut pada kepuasannya.

Sekitar waktu inilah teori sosiologis pertama tentang kepuasan kerja muncul. Goldthorpe, Lockwood, Bechhofer, dan Platt (1969) berpendapat bahwa analisis kepuasan kerja harus didasarkan pada pemahaman tentang makna (apa yang mereka sebut orientasi kerja) yang melekat pada individu pada pekerjaan mereka: karenanya, pekerja dengan orientasi instrumental terhadap pekerjaan mereka dapat dipuaskan bahkan jika pekerjaan mereka menawarkan sedikit imbalan intrinsik. Pendekatan ini dikembangkan lebih lanjut oleh (Kalleberg, 1977). Beberapa tahun kemudian, meskipun dengan beberapa keengganan yang belum sepenuhnya hilang, para ekonom mulai menganggap serius kepuasan kerja sebagai indikator ekonomi. Pada akhir tahun 70-an, Freeman (1978) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah prediktor yang baik untuk mobilitas pasar tenaga kerja dan berkorelasi dengan variabel pasar tenaga kerja yang penting seperti serikat pekerja.

Aspek Kepuasan Kerja dalam Pendidikan

Herzberg dan rekan kerjanya berpendapat bahwa lawan dari kepuasan kerja bukanlah ketidakpuasan kerja, tetapi tidak ada kepuasan. Demikian juga lawan dari ketidakpuasan kerja bukanlah kepuasan kerja, tetapi tidak ada ketidakpuasan kerja. Menurut teorinya, 'motivator' (misalnya prestasi dan tanggung jawab), menyebabkan kepuasan kerja saat hadir, tetapi tidak menghasilkan ketidakpuasan saat tidak ada. Pemuas ini adalah faktor intrinsik. Fitur konteks pekerjaan, yang disebut faktor 'higienis', (misalnya kebijakan perusahaan, pengawasan dan gaji) disebut faktor ekstrinsik. Mereka menyebabkan

ketidakpuasan ketika tidak memadai tetapi tidak menimbulkan kepuasan, bahkan ketika mereka hadir.

Bowen dan Radhakrishna menggunakan teori Herzberg untuk menentukan peran motivator dan faktor kebersihan dalam kepuasan kerja akademisi dari Pendidikan Pertanian. Mengenai faktor motivator, mereka menemukan bahwa para akademisi paling puas dengan pekerjaan itu sendiri dan paling tidak puas dengan peluang mereka untuk maju. Berkenaan dengan faktor kebersihan, akademisi paling puas dengan hubungan interpersonal yang melekat sebagai anggota fakultas dan paling tidak puas dengan tingkat dan metode yang digunakan untuk menentukan gaji mereka. Para peneliti menemukan bahwa kepuasan kerja fakultas tidak tergantung pada usia responden, masa kerja atau tidak, jenis institusi dan tahun pengalaman mengajar.

Dalam penelitiannya dengan dosen HE di Inggris, Oshagbemi (1996, 389±400) menemukan bahwa responden dalam sampelnya menilai kepuasan yang mereka peroleh dari pengajaran, penelitian dan interaksi dengan rekan kerja sangat tinggi: antara 65 persen dan 80 persen adalah puas dengan aspek-aspek pekerjaan mereka. Variabilitas dalam tanggapan juga rendah. Kepuasan responden terhadap perilaku kepala unit, serta kondisi fisik kerja mereka lebih rendah. Mengenai kepuasan yang diperoleh dari supervisi kepala unit, variabilitasnya luas: beberapa responden sangat puas, yang lain sangat tidak puas.

Aspek lain dari pekerjaan akademisi yang menyebabkan ketidakpuasan adalah: komunikasi yang buruk dengan otoritas universitas, kegagalan untuk memberikan deskripsi pekerjaan yang disepakati, struktur manajemen yang otoriter, kurangnya konsultasi dan komunikasi top-down, kebijakan pemerintah terhadap universitas, jam kerja, kurangnya koordinasi. dalam manajemen, tidak dipromosikan kecuali ada yang melamar, kurangnya strategi departemen yang tepat dalam pengajaran dan penelitian, tunjangan pensiun yang buruk, birokrasi yang berlebihan, kurangnya kepemimpinan dari pusat universitas, inkonsistensi dalam perencanaan, lokasi universitas, perubahan universitas mekanisme pendanaan, tidak dapat pensiun dengan manfaat penuh pada usia 60, kurangnya waktu untuk berpikir, kesulitan mengelola tanggung jawab terpisah dari administrasi, pengajaran dan penelitian, dan manajemen yang acuh tak acuh dan tidak efisien.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja akademisi, isu-isu tersebut di atas perlu ditangani sebagai berikut: kriteria penerimaan yang lebih tinggi untuk siswa; peningkatan ketersediaan asisten peneliti, dukungan penelitian dan lokakarya untuk peningkatan keterampilan penelitian akademisi; pandangan baru terhadap kebijakan seputar promosi atau yang menyebabkan beban administrasi yang besar bagi dosen; stimulasi komunikasi akademik dengan, antara lain, membuat dana lebih tersedia untuk menghadiri konferensi; dan upaya sadar untuk memberikan pengakuan kepada dosen atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Dalam hal ini, kepala departemen memainkan peran penting. Jika akademisi mengalami kepuasan kerja, mereka umumnya akan terinspirasi untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar.

Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan

Salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan dan dioptimalkan oleh organisasi atau lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM) bagi organisasi khususnya dalam bidang pendidikan. Lembaga pendidikan merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kinerja SDM anggotanya. Sekolah sebagai lembaga atau lembaga pendidikan merupakan sarana menyelenggarakan pelayanan pembelajaran dan proses pendidikan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sekolah merupakan bagian dari komponen organisasi pendidikan yang bertujuan untuk memberikan layanan pembelajaran.

Selain itu, sekolah juga dipandang sebagai organisasi publik yang membutuhkan pengelolaan dari orang-orang profesional. Dalam melaksanakan manajemen sekolah, yaitu proses kerja dengan memanfaatkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Salah satu tujuan penting untuk meningkatkan sumber daya manusia, dalam suatu lembaga pendidikan adalah pengelolaan sumber daya manusia yang memperlakukan manusia sesuai dengan norma yang berlaku. Pemberian motivasi yang tepat akan memberikan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan.

Kepuasan kerja guru dalam suatu lembaga pendidikan sangat penting untuk diperhatikan. Kepuasan kerja merupakan harapan setiap guru, namun banyak faktor yang menyebabkan kepuasan kerja tidak terpenuhi dalam pelaksanaan guru sebagai pengajar dan pendidik. George R. Terry dalam Suhartini (2013) mengemukakan bahwa “motivasi adalah suatu keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang merangsang untuk melakukan tindakan”. Motivasi juga dapat diartikan sebagai berusaha agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ingin melaksanakannya. Pemberian motivasi kepada guru di lembaga pendidikan, motivasi memiliki unsur-unsur yang terdiri dari 3 bagian, yaitu: kebutuhan, dorongan (*drives*), dan pemberian (*intensive*). Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Suhartini, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua, yaitu: (1) Faktor internal yang bersumber dari dalam diri individu, terdiri dari: persepsi individu terhadap diri sendiri, harga diri dan prestasi. harapan, kebutuhan dan kepuasan kerja. (2) Faktor eksternal yang berasal dari luar individu, terdiri dari: jenis dan sifat pegawai, kelompok kerja tempat individu bergabung, situasi lingkungan secara umum dan sistem kompensasi yang diterima. Dalam memberikan motivasi, seorang pemimpin perlu memperhatikan perlunya menggali beberapa hal, agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan yaitu memahami perilaku bawahan, bertindak dan berperilaku realistis, tingkat kebutuhan setiap orang sesuai. berbeda, mampu menggunakan keahlian, dan memberi motivasi.

Selain memberikan motivasi, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan dalam lembaga pendidikan. Yang dimaksud dengan “kepuasan” adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi yang menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Kepuasan kerja sebagai sikap umum seorang individu dan jumlah yang mereka yakini seharusnya

mereka terima. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yaitu pekerjaan yang menantang secara mental, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Dalam lingkup pendidikan, pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pendidik atau guru pada pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan dapat diukur. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau kinerja aktual sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Sedangkan menurut Saggaf et al. (2018) konsep *performance* adalah singkatan dari *work energy kinetics* yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau individu pada pekerjaan atau profesi tertentu.

Desain ulang kerja semakin dianggap sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas mutu pendidikan. Hal ini tidak mengherankan mengingat fakta bahwa banyak penelitian telah mengungkapkan hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja. Selanjutnya, penelitian juga menunjukkan hubungan antara motivasi dan prestasi kerja masing-masing. Akibatnya, banyak perhatian saat ini diarahkan untuk menciptakan pemahaman yang lebih kaya tentang hubungan antara karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja, dan bagaimana dampaknya terhadap produktivitas para tenaga pendidik dan hasil organisasi.

Guru diharapkan untuk melakukan berbagai tanggung jawab. Ini termasuk, tetapi tidak terbatas pada teladan, pendampingan dan pengasuhan, mendukung siswa dan secara umum memungkinkan pengembangan sosial-ekonomi. Memainkan peran ini menempatkan beban yang sangat besar pada rata-rata guru dan dapat mengurangi kualitas penawaran guru. Oleh karena itu, literatur menyarankan bahwa peningkatan peran pekerjaan guru akan membutuhkan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor ini secara longgar dianggap sebagai "penjumlahan kompleks dari sejumlah elemen pekerjaan yang terpisah". Secara khusus, faktor-faktor ini meliputi: gaji yang diterima guru, peran yang dilakukan oleh guru, dan peluang pertumbuhan.

Para tenaga pendidik yang puas dengan pekerjaan mereka lebih berkomitmen, produktif, dan lebih mungkin untuk tinggal dengan organisasi. Dan, ketika karyawan tidak puas, ada turnover yang lebih tinggi dan contoh ketidakhadiran para karyawan (termasuk tenaga pendidik) yang lebih tinggi. Oleh karena itu, sangat penting untuk tetap menjaga kepuasan kerja para tenaga pendidik agar bisa terus meningkatkan kualitas serta mutu pendidikan.

Pembelajaran Dalam Media Sosial

Maraknya media sosial di kelas bukanlah tentang berapa banyak orang yang "menyukai" postingan Anda. Lingkungan kolaboratif dan forum terbuka yang didorong oleh media sosial, bersama dengan kecepatan berbagi informasi yang difasilitasi, berarti bahwa siswa dapat mempercepat pengembangan proses kreatif, pemikiran kritis, dan komunikasi mereka dengan cara tertentu ketika mereka menggunakannya.

Media sosial mempromosikan pembelajaran mandiri, yang mempersiapkan siswa untuk mencari jawaban dan membuat keputusan secara mandiri. Saat diperkuat di ruang kelas, keterampilan media sosial ini dapat dibimbing dan disempurnakan untuk menghasilkan hasil belajar yang lebih baik dan kesadaran kritis. Media sosial juga memungkinkan siswa lebih bebas untuk terhubung dan

berkolaborasi di luar ruang kelas fisik, yang berarti siswa di mana pun dapat mulai mengalami dunia yang terhubung secara global jauh sebelum mereka memasuki dunia kerja.

Guru harus memaksimalkan sumber belajar digital yang ada untuk mendukung kebijakan, terutama penggunaan sosial media dalam. Media sosial digunakan untuk media sosialisasi. Media sosial memanfaatkan teknologi berbasis seluler dan situs web untuk membuat platform yang sangat interaktif dan memungkinkan orang untuk berkomunikasi, berbagi, berkolaborasi, dan memodifikasi konten yang dibuat. Media sosial akan menciptakan koneksi antar pengguna, interaksi yang berkelanjutan dapat berupa pertukaran informasi, berita, permasalahan, interaksi, dan masih banyak lagi (Nasution, 2020).

Penelitian tentang penggunaan media sosial dalam pembelajaran menunjukkan bahwa mengintegrasikan media sosial dalam pembelajaran dan lingkungan pengajaran dapat menghasilkan bentuk-bentuk baru dari penyelidikan, komunikasi, kolaborasi, identitas kerja, atau memiliki dampak kognitif, sosial, dan emosional yang positif (Greenhow & Lewin, 2016). Berdasarkan Permana (2018) penelitian, media sosial dapat digunakan sebagai sumber belajar karena berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan berpikir kritis dan kreatif karena meningkatnya motivasi, kemampuan berpikir kritis, dan kreatif kemampuan berpikir tergantung pada penggunaannya. Berdasarkan deskripsi penelitian Balakrishnan & Gan (2016), media sosial dapat mendorong pembelajaran karena popularitasnya yang luas dan kemampuan pilihan untuk mengaktifkan pembuatan kelompok pembelajaran online virtual, mendukung gagasan berbagi dan mempromosikan secara aktif interaksi antara siswa dan guru/dosen dapat memfasilitasi dan mendorong pembelajaran.

Namun, adopsi media sosial harus diintegrasikan ke dalam sebagai bagian dari kurikulum pengajaran, dan pembelajaran pendidikan perlu dilakukan hanya setelah analisis menyeluruh dan mendalam di mana pedoman yang jelas berkaitan untuk penggunaan alat harus disediakan untuk mereka. Kegiatan pembelajaran yang memanfaatkan berbagai media sosial alat juga harus mencakup setiap aspek untuk mendukung siswa inklusif dari berbagai gaya belajar. Jadi, media sosial yang digunakan sebagai sumber belajar membuka kemungkinan untuk meningkatkan kompetensi seseorang secara sesuai sesuai kapasitasnya (Kuswandi, Surahman, Thaariq, & Muthmainnah, 2018; Surahman, Kuswandi, Wedi, & Thaariq, 2019).

Banyak platform yang dapat digunakan dalam media sosial dalam pembelajaran seperti, Youtube, Instagram, Whatsapp, Twitter, Pinterest, LinkedIn, Tiktok, Google+, Facebook dan lainnya. Peneliti merekomendasikan menggunakan tiga media sosial sebagai sumber belajar, Youtube, Instagram, dan Whatsapp. Mempertimbangkan jumlah pengguna, ketiganya sosial media adalah raksasa di Indonesia. Berdasarkan data yang dihimpun Kata Data (Tim Redaksi, 2019), Youtube memiliki 88% pengguna, diikuti oleh WhatsApp dengan 83%, dan Instagram dengan 80%. Demikian ketiga media sosial tersebut dianggap layak untuk dikelola sebagai sumber belajar.

Penerapan Pembelajaran Dalam Media Sosial Twitter

Twitter dapat dimanfaatkan sebagai akses ke para profesional di setiap bidang dan percakapan yang mereka lakukan. Karena pendidikan dan teknologi terus berbaur bersama, banyak pakar materi pelajaran yang berpikiran maju menimbang dengan wawasan dan pengalaman mereka. Blog dan umpan media sosial mereka banyak dan terus berkembang.

Youtube

YouTube telah merevolusi video online dengan menciptakan pengalaman yang interaktif, pribadi, dan dapat disesuaikan sepenuhnya. Platform ini meningkatkan kreativitas pengguna. YouTube membutuhkan konsumsi video dan menjadikannya pribadi, interaktif, dan sangat dapat disesuaikan. YouTube telah merevolusi platform online. Situs streaming video bergantung pada konten buatan pengguna dan terbuka untuk siapa saja (Boer, Neal, & Westlake, 2015).

Pinterest

Pinterest adalah peluang besar bagi siswa untuk membuat papan sumber belajar dan ide. Ini dapat digunakan untuk melanjutkan studi, karier, atau bahkan hubungan teman sebaya mereka! Berikut adalah beberapa cara Pinterest dapat digunakan sebagai sumber belajar.

1. Inspirasi - Papan penuh dengan kutipan, foto menarik, atau apa pun yang membuat siswa merasa terinspirasi. Mereka dapat memeriksa papan ini untuk dorongan motivasi yang baik.
2. Sumber Menulis - Mampu menulis dan berkomunikasi secara efektif sangat penting bagi siswa. Mereka tidak pernah memiliki terlalu banyak nasihat menulis. Papan ini dapat digunakan untuk menyimpan pin yang berguna untuk menulis makalah, meneliti, atau sekadar memoles tata bahasa.
3. Teknologi - Bagi mereka yang mengejar gelar sarjana online, ini akan membantu untuk mengikuti berita teknologi terbaru dan tips bermanfaat. Kiat, pembaruan berita, trik perangkat lunak, dan aplikasi baru dapat disematkan agar siswa selalu mendapatkan informasi terbaru dan terhebat.
4. Kiat Karir - Pakaian wawancara, kiat resume, statistik pekerjaan - dengan membuat papan yang penuh dengan sumber daya karier, siswa akan merasa lebih siap untuk menghadapi perburuan pekerjaan setelah lulus.

Instagram

Sementara situs media sosial lainnya menurun popularitasnya, Instagram tidak menunjukkan penurunan popularitas dan tidak ada tanda-tanda kepunahan dalam waktu dekat. Tidak hanya pengguna yang berkumpul di situs, tetapi juga pemasar. Dengan fitur dan kemampuan marketing yang lebih banyak dari sebelumnya, Instagram menjadi platform yang wajib dimiliki oleh para marketer karena Instagram terus menambah informasi baru dan menyempurnakan fungsinya.

(Miles, 2019).

Menggunakan Instagram sebagai sumber belajar adalah potensi yang perlu diberdayakan. Instagram adalah alat yang dapat diinstal pada ponsel untuk mendukung pembelajaran yang efektif dan efisien (Gonulal, 2019). Namun, terlepas dari popularitasnya, terutama di kalangan remaja, dan potensi tinggi

untuk data visual kontekstual, hanya beberapa studi ilmiah yang meneliti peran dan fungsi Instagram dalam konteks pembelajaran. Secara umum, untuk mendukung pembelajaran berbasis teknologi, disarankan agar pembelajaran tersebut didukung oleh teknologi seperti smartphone, tablet, iPad, dan perangkat digital lainnya yang relevan, yang dapat berdampak pada proses pengajaran dan pembelajaran. Instagram adalah platform yang mendukung pembelajaran berbasis teknologi (Azlan, Zakaria, & Yunus, 2019).

LinkedIn

Dalam hal jaringan, LinkedIn adalah sumber daya yang sangat diperlukan. Sekolah biasanya tetap hadir di LinkedIn, dan ada banyak grup LinkedIn resmi yang ditujukan untuk ceruk yang lebih kecil dalam komunitas yang lebih besar. Anda akan melihat grup LinkedIn yang dikhususkan untuk alumni, veteran, perguruan tinggi, departemen, program gelar, dan minat ekstrakurikuler. Anda pasti menemukan satu atau dua grup yang sesuai dengan minat pribadi Anda.

Siswa tidak perlu menunggu sampai setelah lulus untuk memulai jaringan. Jika Anda mulai berpartisipasi dalam grup LinkedIn terkait saat Anda masih menjadi mahasiswa, Anda sudah membangun jaringan yang solid pada saat Anda lulus. Bahkan setelah lulus, Anda mungkin ingin tetap terhubung dengan komunitas sekolah Anda. Mereka akan mengetahui tentang manfaat seperti acara alumni dan memiliki akses ke jaringan siswa, lulusan, pengajar, dan staf lain di seluruh negeri. Manfaatkan koneksi sekolah Anda untuk membangun jaringan profesional yang tangguh. Anda tidak pernah tahu kapan sesama alumni atau mantan profesor dapat membantu Anda dalam hidup atau karier Anda. Mereka mungkin memiliki petunjuk tentang pekerjaan yang sempurna untuk Anda, atau mungkin hanya beberapa saran bagus.

Whatsapp

WhatsApp adalah aplikasi pesan instan lintas platform untuk smartphone. Ini memungkinkan pengguna untuk mengirim dan menerima informasi lokasi, gambar, video, audio, dan pesan teks secara real-time kepada individu dan grup secara gratis. Hari ini, WhatsApp mentransfer lebih dari 10 miliar pesan per hari dan merupakan salah satu aplikasi berbayar paling populer di semua platform seluler (Church & De Oliveira, 2013). Salah satu fitur unik aplikasi adalah opsi untuk membuat grup dan berkomunikasi dalam batasnya. Pencipta grup menjadi admin, posisi yang mencakup hak istimewa untuk menambah dan menghapus anggota tanpa perhatian anggota kelompok. Selain itu, semua peserta dalam kelompok menikmati hak yang sama. Aplikasi ini memungkinkan peserta untuk menerima pemberitahuan untuk setiap pesan yang dikirim atau untuk membisukan peringatan yang masuk selama 8 jam, sehari, atau satu minggu penuh (Boubehnik & Deshen, 2014).

Kegiatan pembelajaran WhatsApp, yang menyediakan antarmuka yang mudah digunakan dilengkapi dengan fitur umpan berita, memungkinkan siswa untuk diberi tahu dengan cepat tentang pembaruan komunitas dan merespons tepat waktu (Barhoumi, 2015). Selain itu, WhatsApp juga dapat digunakan untuk merepresentasikan perilaku pengguna. Pembelajaran berbantuan WhatsApp merupakan sarana pembelajaran yang direkomendasikan saat ini diterapkan di berbagai jenjang pendidikan untuk membantu siswa belajar kapan saja dan di

mana saja dengan menggunakan smartphone mereka (Susanti, 2020). Oleh karena itu, Whatsapp dapat dijadikan sebagai sumber belajar.

Implikasi Terhadap Guru Pendidikan Agama Kristen

Untuk memiliki kepuasan kerja dalam diri pendidik atau guru, maka guru sebagai pendidik harus memiliki standar kualitas pribadi yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin. Guru PAK sebagai pendidik bertugas memperlengkapi anak didik dengan berbagai kebutuhan agar bertumbuh di dalam Yesus Kristus. Guru Sebagai Pembimbing, adalah berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya harus mampu membimbing dan bertanggung jawab atas perjalanan dan perkembangan siswa. Guru Sebagai Pengajar, adalah guru mengelola kegiatan agar peserta didiknya belajar. “Guru tidak hanya mampu menjelaskan banyak perkara tentang bahan yang dikomunikasikan, tetapi juga dapat membantu peserta didiknya memahami faedah atau kegunaan dari proses belajar yang tengah berlangsung (Telaumbanua, 2018).

Meski tidak holistik, peran guru dalam proses pembelajaran pendidikan agama Kristen adalah meningkatkan minat belajar siswa agar memperoleh respon yang positif.

Pertama, guru berperan sebagai motivator bagi siswa, memberikan dorongan eksternal dengan motivasi konstruktif. Guru juga menjadi penasihat bagi siswanya yang mau mendengarkan perjuangan pribadi dan keluarganya sehingga hubungan emosional guru-siswa menjadi terjalin.

Kedua, guru menjadi fasilitator siswa untuk memfasilitasi pembelajaran baik ruang maupun materi yang disiapkan untuk mengajar siswa. Guru juga bertindak sebagai fasilitator sebagai jembatan bagi siswa untuk memahami apa yang mereka ajarkan.

Ketiga, metode pengajaran memiliki dampak yang signifikan terhadap pemahaman siswa tentang apa yang guru ajarkan, termasuk studi kasus dan metode tanya jawab, ceramah, dan kemampuan memimpin kelas. Menggunakan metode secara bervariasi perlu diperhatikan seorang pengajar, tidak fokus dengan satu metode saja dengan demikian siswa tidak bosan belajar, dengan cara ini akan meningkatkan minat belajar siswa.

Keempat, siswa termotivasi mengikuti bidang studi Pendidikan Agama Kristen karena ada dorongan dari orang tua selain itu siswa juga harus memiliki motivasi dalam diri sendiri karena tidak cukup hanya dorongan dari luar tetapi harus ada dalam diri sendiri.

Kelima, seorang guru harus mampu untuk mengelola kelas, agar terciptanya suasana belajar mengajar yang menyenangkan, membuat siswa merasa nyaman ada dalam kelas, kalau kelas menyenangkan dan siswa merasa aman dengan sendirinya akan ada semangat untuk belajar. Keenam, kurikulum sangat mempengaruhi untuk meningkatnya minat belajar, karena kurikulum sebagai panduan dalam mengajar membuat proses belajar mengajar terarah, terstruktur dengan baik. Jadi, guru Pendidikan Agama Kristen sangat berperan terhadap minat belajar siswa, baik itu dalam persiapan guru secara kognitif maupun hubungan emosional guru dengan siswa serta kererampilan guru cara mengelola kelas.

Menurut John, (2006) tanggung jawab yang dipikul oleh setiap guru-guru Pendidikan Agama Kristen yang telah disediakan melingkupi sebagai berikut: Pertama; sejauh mana Pendidikan Agama Kristen di sekolah mampu memberikan dampak yang baik bagi pertumbuhan iman anak pada saat ini. Kedua; sejauh mana tanggung jawab sekolah dalam melaksanakan Pendidikan Agama Kristen kepada anak secara bertanggung jawab dan berkualitas. Ketiga; sejauh mana peranan guru Pendidikan Agama Kristen di sekolah mewujudkan tujuan Pendidikan Agama Kristen di Gereja. Keempat; sejauh mana tanggung jawab orang tua dalam mendukung pelaksanaan tugas Pendidikan Agama Kristen di sekolah. Dari uraian tersebut dapat kita simpulkan bahwa tanggung jawab yang dipikul oleh semua guru agama Kristen sangatlah besar. Karena guru bertanggung jawab untuk membentuk kualitas dan meningkatkan iman semua siswa.

Jika setiap guru PAK memahami akan panggilannya dan tugasnya dalam mengajar, dan dengan pemanfaatan yang maksimal akan pembelajaran dalam media sosial yang sedang viral di semua kalangan maka akan meningkatkan kualitas kerja. Berbagi pengetahuan, kreativitas, kolaborasi dan interaksi melalui situs jejaring sosial memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru yang menunjukkan bahwa penggunaan situs jejaring sosial dalam pendidikan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja seorang guru.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan khususnya untuk melihat penerapan pembelajaran dalam media sosial terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru, yang terkait dengan pembelajaran PAK. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pembelajaran dalam media sosial secara mendalam serta dampaknya terhadap kinerja dan kepuasan guru. Kolaborasi dan interaksi guru melalui media sosial untuk berdiskusi dan berbagi ilmu juga berdampak positif terhadap kinerja guru. Peningkatan kreativitas melalui media sosial juga berdampak positif pada kinerja dan rasa puas guru dalam bekerja dimana sama seperti berbagi pengetahuan melalui media sosial berhubungan positif dengan kinerja dan kualitas guru. Hasil ini akan membantu para guru untuk melihat media sosial mana yang telah digunakan secara dominan sejak beberapa tahun terakhir dan sebagian besar terkait dengan sektor pendidikan sehingga di masa depan akan mendapatkan lebih banyak manfaat darinya. Hasil ini juga akan bermanfaat bagi pihak yang terkait dalam pendidikan yang memikirkan kemajuan dunia pendidikan secara utuh dalam institusi pendidikan formal yang berhasil dan maju dimasa depan dengan melihat perkembangan zaman dan pemanfaatan media sosial dalam pembelajaran yang membawa energi positif bagi pendidik dalam bekerja dan siswa yang bersemangat dalam mengikuti kegiatan pembelajaran khususnya mata pelajaran PAK.

DAFTAR PUSTAKA

Azlan, N. A. B., Zakaria, S. B., & Yunus, M. M. (2019). Integrative Task-Based Learning: Developing Speaking Skill and Increase Motivation via Instagram. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(1), 620–636.

- Balakrishnan, V., & Gan, C. L. (2016). Students' learning styles and their effects on the use of social media technology for learning. *Telematics and Informatics*, 33(3), 808–821.
- Boer, S. de, Neal, J., & Westlake, H. (2015). *YouTube vlogging: The complete manual*. West Midlands: Imagine Publishing Ltd.
- Bouhnik, D., & Deshen, M. (2014). WhatsApp Goes to School: Mobile Instant Messaging between Teachers and Students. *Journal of Information Technology Education: Research*, 13, 217–231. doi: 10.28945/2051
- Church, K., & De Oliveira, R. (2013). What's up with WhatsApp? Comparing mobile instant messaging behaviors with traditional SMS. *Proceedings of the 15th international conference on Humancomputer interaction with mobile devices and services*, 352–361.
- Freeman, L. C. (1978). Centrality in social networks conceptual clarification. *Social networks*, 1(3), 215-239.
- Goldthorpe, J. H., Lockwood, D., Bechhofer, F., & Platt, J. (1969). *The affluent worker in the class structure* (Vol. 3). CUP Archive.
- Gonulal, T. (2019). The use of Instagram as a mobile-assisted language learning tool. *Contemporary Educational Technology*, 10(3), 309–323.
- Greenhow, C., & Lewin, C. (2016). Social media and education: Reconceptualizing the boundaries of formal and informal learning. *Learning, media and technology*, 41(1), 6–30.
- John M. Nainggolan. *Guru Agama Kristen*. Bandung: Jurnal Info Media, 2006.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American sociological review*, 124-143.
- Kuswandi, D., Surahman, E., Thaariq, Z. Z. A., & Muthmainnah, M. (2018). K-Means Clustering of Student Perceptions on Project-Based Learning Model Application. *2018 4th International Conference on Education and Technology (ICET)*, 9–12. IEEE.
- Lawler III, E. E. (1973). Motivation in work organizations.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Miles, J. (2019). *Instagram Power, Second Edition: Build Your Brand and Reach More Customers with Visual Influence* (2nd ed.). Taken from <https://www.books24x7.com/marc.asp?bookid=144448>.
- Nasution, A. K. P. (2020). Integrasi Media Sosial dalam Pembelajaran Generasi Z. *JTIP: Jurnal Teknologi Informasi dan Pendidikan*, 13(1), 80–86.
- Oshagbemi, T. (1996) Job Satisfaction of UK Academics. *Educational Management & Administration*, 24, 389-400.
- Permana, E. P. (2018). Pengaruh Media Sosial sebagai Sumber Belajar IPS Terhadap Motivasi Belajar, Kemampuan Berpikir Kritis dan Berpikir Kreatif Siswa Sekolah Dasar. PINUS: *Jurnal Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 4(1), 54–59.

- Saggaf, M. S., Nasriyah, N., Salam, R., & Wirawan, H. (2018). The influence of teacher's pedagogic competence on learning motivation of student of office administration expertise package.
- Suhartini, Y., & Prasetyanta, N. P. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta (Studi Kasus Karyawan Stasiun Jenar, Wojo, Wates, Sentolo; Resort Jj 6.1 Jenar, 6.2 Wojo, 6.3 Wates; Resort Sintelis 6.1 Wates). *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 10(2).
- Surahman, E., Kuswandi, D., Wedi, A., & Thaariq, Z. Z. A. (2019). Students' Perception of Project-Based Learning Model in Blended Learning Mode Using Sipejar. *International Conference on Education Technology (ICoET 2019)*. Atlantis Press.
- Susanti, S. (2020). The Use of WhatsApp in Reading Lesson at the STMIK Pontianak, West Kalimantan, Indonesia. *MIMBAR PENDIDIKAN*, 5(1), 57–74.
- Telaumbanua, Arozatulo. “Peranan Guru Pendidikan Agama Kristen Dalam Membentuk Karakter Siswa.” *FIDEI: Jurnal Teologi Sistematis dan Praktika* (2018).
- Tim Redaksi. (2019). Youtube, Medsos No. 1 di Indonesia. Accessed on June 16th, 2020, from Kata Data website: <https://katadata.co.id/infografik/2019/03/06/youtube-medsos-no-1-di-indonesia>.