

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA GURU

Hasanah

SMP Negeri 2 Lubuklinggau Jl. Letkol Sukarno Kel. Air Kuti Kec. Lubuklinggau Timur I
e-mail: hasanah1968@gmail.com

Abstract: This research aim to describe of internal and eksternal factors which influence satisfaction of teacher in activity. Any kind of becoming supplementary factor and resistor influencing teacher performance. Research instrument to be used by interview in study of deskriptif qualitative. Expected by result of this research will give optimal usefulness either through academic or theoretical and also practically. Thereby result of this research is expected can give contribution to science world and technology. From result of research, can be concluded that satisfaction of activity learn in yunior high school Town of Lubuklinggau can be influenced by service in school, prosperity of teacher, and positive factor able to improve result learn student.

Keyword: factors, taecher's satisfaction

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Setiap jenis menjadi faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi kinerja guru. Instrumen penelitian adalah wawancara, dalam pembelajaran deskriptif kualitatif. Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan manfaat yang optimal baik melalui akademis atau teoritis dan praktis juga. Dengan demikian hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan aktivitas belajar di yunior Kota SMA Lubuklinggau dapat dipengaruhi oleh layanan di sekolah, kesejahteraan guru, dan faktor positif dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

Kata kunci: faktor, kepuasan guru

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan cermin dari rasa senang pada seseorang (termasuk guru) setelah ia melakukan suatu pekerja tertentu dengan sungguh-sungguh yang terefleksi dalam wujud bangga karena pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan serta memberikan *feedback* yang positif kepadanya. Artinya, dalam kepuasan kerja ada kesungguhan dalam bekerja, ada rasa senang dalam mengerjakan dan ada balikan (*feedback*) yang sudah tentu menguntungkan bagi si pekerja.

Tantangan kerja kepuasan kerja berbanding terbalik dengan perpindahan dan kemangkiran. Orang memperhatikan tanggung jawab yang lebih kecil pada pekerja-pekerja yang tidak menarik dan tidak memuaskan. Motivasi yang buruk dapat mengakibatkan tidak efisien serta produktivitas yang rendah.

Pekerja yang tidak ada ganjarannya menimbulkan keadaan tidak sehat yang berbahaya bagi individu yang bersangkutan, bagi organisasi, dan bagi masyarakat pada umumnya. Disadari atau tidak, adanya kesungguhan dalam

bekerja atau senang dengan subjek yang dikerjakan dalam banyak hal ditentukan oleh *feedback* positif tersebut diatas misalnya berupa imbalan intersif, bonus, prestise, dan promosi.

Sebelum kita membahas Kinerja Guru dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja, kita harus menyamakan persepsi kita mengenai dua kata kunci dari judul atau permasalahan yang akan dibahas dalam makalah ini yaitu Kinerja dan Guru, pertama kita akan membedah kata kinerja.

Kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian performance. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. (Armstrong dan Baron, 1998:15). Kemudian Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai ole

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .

Menurut Rivai (2004:309) “kinerja adalah: “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Jadi dapat kita mengambil kesimpulannya bahwa kinerja adalah suatu pekerjaan yang terencana, bertanggung jawab dan dilakukan dengan sengaja dan mempunyai kompetensi (cakap, berpengetahuan dibidangnya, berwenang serta mempunyai tolak ukur yang jelas atas hasil kerja). Hal ini juga bisa disimpulkan dengan kalimat “berkerja dengan Profesional” Kedua, pengertian guru ini banyak di artikan dengan kalimat juga beragam sesuai dengan latar belakangnya namun pada dasarnya sama jadi kita langsung saja pada pengertian secara kamus besar bahasa Indonesia, Guru ialah : orang yg pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar . namun dari pengertian di atas bisa sedikit kita kembangkan dalam persepsi pemakalah bahwa guru adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang, yang telah di akui oleh suatu institusi Pemerintah atau Swasta (Swadaya Masyarakat) serta mempunyai Kompetensi dan mempunyai Kualifikasi Pendidikan khusus guru. Jika kita telah sama persepsi Kinerja dan Guru maka kita akan lebih mudah untuk membahas judul di atas. Dikarenakan judul mempunyai dua hal yang bisa kita bahas secara terpisah terlebih dahulu yaitu pemakalaj mengupas kalimat kinerja guru.

Idealnya setiap lembaga pendidikan tidak hanya banyak menuntut pada guru, tetapi sebaliknya harus di iringi dengan memenuhi kebutuhan guru, memberikan penghargaan baik secara lisan, tulisan maupun dalam bentuk barang berharga, peningkatan kesejahteraan (transportasi, tunjangan pendidikan anak, tunjangan kesehatan, dan intensif-intensif lainnya). Ada simbiosis mutualisme atau hubungan yang saling menguntungkan. Pihak manajemen pun ikut dalam kaitannya dengan kepuasan kerja guru melakukan komunikasi interpersonal secara intensif, tidak membicarakan kelemahan seorang guru di dalam rapat umum, santun dalam berbicara dan berargumentasi tanpa emosi.

Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi selalu ada hasilnya. Kalau setiap orang atau sekelompok kerja (guru) dapat mencapai kinerja yang ditetapkan, maka kinerja setiap bidang

tugas dalam suatu unit atau organisasi akan tercapai dengan baik. Kalau setiap bidang atau unit kerja dapat mencapai kinerja yang ditargetkan maka kinerja organisasi akan tercapai dengan baik. Dengan demikian kinerja organisasi merupakan komulasi kinerja individu-individu dan kelompok kerja dalam organisasi. Atas dasar ini maka ada dugaan bahwa semakin baik kinerja individu maka akan semakin baik pula kinerja organisasi.

Kepuasan kerja dimaksud menjadi penting untuk dibahas dibicarakan disini dalam dunia pendidikan karena kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja guru, produktivitas lembaga dan hasil belajar siswa. Fenomena di atas antara lain dapat dilihat di SMP N 2 LubukLinggau. Buruknya kinerja sebagian guru di lembaga ini diduga akibat dari rendahnya kepuasan kerja dari guru-guru tersebut. Sedangkan rendahnya kepuasan kerja itu sendiri merupakan akibat dari kurangnya penghargaan terhadap guru dari pihak SMP N 2, rendahnya motivasi berprestasi guru dan kurangnya komunikasi interpersonal di lembaga pendidikan SMP N 2 LubukLinggau. Indikasi ini mencerminkan pada kurangnya kepedulian guru terhadap tugasnya, sering mengeluh dan selalu menganggap rumit setiap pekerjaan yang diberikan, masih kurang puas terhadap kesejahteraan yang diberikan oleh lembaga pendidikan SMP N 2, tidak ada keinginan untuk bermotivasi dan berprestasi.

Rumusan umum penelitian adalah “Bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMP N 2 Kota LubukLinggau?”. Rumusan masalah tersebut selanjutnya dibagi ke dalam sub masalah sebagai berikut: a) bagaimana kondisi kepuasan kerja guru di SMP N 2 kota LubukLinggau?; b) faktor-faktor internal apakah yang mempengaruhi kepuasan kerja guru?; c) faktor-faktor eksternal apakah yang mempengaruhi kepuasan kerja guru?; d) faktor pendukung dan penghambat apakah yang mempengaruhi kinerja guru?; f) bagaimanakah respon guru terhadap faktor pendukung dan penghambat tersebut?

Tujuan penelitian secara umum adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMP Negeri 2 Lubuklinggau. Sedangkan yang menjadi tujuan khusus adalah untuk mengetahui: a) kondisi kepuasan kerja guru di SMP N 2 kota LubukLinggau; b) faktor-faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja guru; c) faktor-faktor eksternal yang mer

kerja guru; d) faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi kinerja guru; d) Respon guru terhadap faktor pendukung dan penghambat tersebut?

METODE

Rancangan Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan pokok pembicaraan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai sifat-sifat serta hubungan dari dua fenomena yang dimiliki (Arikunto, 1997:245). Dari pengertian diatas maka dapat dirumuskan desain dalam penelitian ini dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu untuk mendeskripsikan bagaimana kepuasan kerja guru dilingkungan sekolah Sekolah Menengah Pertama Negeri dua Kota Lubuklinggau.

Subyek Penelitian untuk mengetahui kepuasan kerja guru dilingkungan sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Kota Lubuklinggau, maka subyek penelitiannya adalah guru yang berada dilingkungan Sekolah Menengah Pertama Negeri dua Kota Lubuklinggau.

Teknik pengumpulan data dan pengembangan instrumen penelitian: a) teknik pengumpulan data terdiri dari: wawancara, observasi, angket atau kuesioner, dan dokumentasi; b) pengembangan instrument pengumpulan data terdiri dari: teknik analisis data, dan pertanggung jawaban penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Kondisi Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 2 Kota Lubuklinggau

Penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) N 2 Kota Lubuklinggau. Sekolah ini mulai beroperasi tahun 1978 yang terletak di kelurahan air kuti kec. LubukLinggau Timur II Kota Lubuklinggau. Pada tahun pelajaran 2008/2009 merupakan Sekolah Standar Nasional (SSN). Untuk ini SMP Negeri 2 Kota LubukLinggau berbenah diri serta berusaha melengkapi kebutuhan/ ketentuan yang harus terpenuhi selaku Sekolah Standar Nasional.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMP N 2 Lubuklinggau yaitu: (1) faktor psikologis, (2) faktor sosial, (3) faktor fisik, (4) faktor financial. Pengaruh layanan sekolah dan kesejahteraan secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP N 2 paradigma Lubuklinggau.

Layanan sekolah berupa pemenuhan kebutuhan guru baik yang bersifat adminitrasi, sosialisasi dan analisis kurikulum berhubungan dengan kepuasan kerja . Kesejahteraan tidak hanya berupa uang atau materi. Kesejahteraan kerja juga berhubungan dengan lingkungan sosial, suasana kerja, komunikasi antar guru dan dengan kepala sekolah. Kesejahteraan juga dapat berupa upah, insentif, bonus, atau promosi. Layanan sekolah dan kesejahteraan dua variable yang sudah tentu berpengaruh terhadap kepuasan sekolah kerja. Layanan sekolah dan kesejahteraan guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP N 2 LubukLinggau baik hingga menjadi Sekolah Standar Nasional (SSN).

b. Faktor Internal yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Dalam implementasi penyelesaian tugas, seseorang tidak sekedar memerlukan motivasi, tetapi lebih menuntut komitmen seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung-jawabnya. Komitmen berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, komitmen menjalankan tugas dinyatakan sebagai salah satu kemampuan yang digunakan untuk mengukur kinerja guru. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja seseorang terhadap pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu dapat diukur berdasarkan kemampuan dan komitmen dalam menjalankan tugas. Kemampuan yang terkait dengan tugas guru adalah penguasaan terhadap bahan ajar yang akan diajarkan dan kemampuan mengelola proses pembelajaran.

Agar proses belajar mengajar berlangsung lancar, guru harus menciptakan situasi yang menyenangkan di antara tugas-tugas guru yang pokok adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran di sekolah berdasarkan kurikulum yang berlaku dan membantu kepala sekolah dalam bidang program-program lainnya.

Suasana yang gembira, harmonis dan meyenangkan baru dapat tercipta apabila seluruh personil SMPN 2 (dari pimpinan sampai dengan pesuruh) dapat memotivasi bagi terlaksananya proses belajar yang penuh kegairahan, keakraban dan persaudaraan itu. Proses ini akan berpengaruh pula pada semangat belajar, mutu akademik yang kompetitif dan disiplin kehidupan beragama.

Dengan demikian kinerja lebih berkonotasi pada sejauhmana seseorang melakukan aktifitas baik yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban yang sesuai dengan tingkat kompetensi yang dikuasainya atau dengan kata lain kinerja sebagai perilaku lebih banyak dimotori dan koordinasikan oleh sejumlah pengetahuan maupun informasi yang dikuasai seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tuntutan tugasnya.

Guru memegang peranan penting dalam membentuk dan mengubah corak diri anak didiknya. Oleh karena itu tugas sebagai guru sesungguhnya tidaklah ringan dari fropesi lainnya. Selain itu guru tidak sepenuhnya mengharapkan perhatian dari siswa-siswi, tetapi ia akan berusaha merencanakan supaya pelajaran yang ia berikan dapat menarik perhatian hingga anak didiknya dapat menerima apa yang diberikan atau dijelaskan oleh guru tersebut.

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja guru ini bila dihubungkan dengan pengertiannya menjadi guru yang setidak-tidaknya mampu memenuhi tuntutan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan pemerintah, dan kinerja itu bisa diukur secara objektif, seperti standar pemerintah sekarang ini ialah : (1) Mempunyai kualifikasi ijazah pendidikan khusus guru (akta) namun pada akhir 2015 Kualifikasi Ijazah minimal harus akta IV (empat), (2) Melaksanakan tugas minimal 24 jam dalam satu minggu, (3) Mempunyai Kompetensi keguruan dan Sosial, (4) Melakukan : (a) Perencanaan (RPP), (b) pembelajaran, mendidik dan membimbing (konseling), (c) Melakukan Evaluasi Hasil Pembelajaran, (d) Mematuhi segala peraturan yang telah dibuat secara sah atau orang yang berwenang seperti atasan atau kesepakatan bersama yang tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi, (5) Membuahkan hasil (output) kerja yang baik dan cenderung selalu meningkat. (6) Mempunyai Akhlak, Motivasi, dan keikhlasan dalam melaksanakan tugasnya. Bila 6 (enam) point diatas sudah dilaksanakan maka sudah memenuhi standar minimum kinerja guru.

c. Faktor Eksternal yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Ada empat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (a) faktor psikologis, (b) faktor sosial, (d) faktor fisik, dan (d) faktor financial. Faktor psikologis terdiri dari faktor yang berhubungan dengan interaksi social antara sesama anggota organisasi, hubungan dengan direktur, atasan langsung, karyawan yang berbeda fungsi tugasnya, rekan. Faktor fisik terdiri dari faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Faktor financial, yang terdiri dari sistem dan besarnya gaji, dan tunjangan.

Sebagai suatu lembaga pendidikan formal, sekolah merupakan suatu sistem, dalam arti bahwa sekolah terdiri dari berbagai komponen dan masing-masing komponen tersebut saling berhubungan dan mempengaruhi secara timbale balik, oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan suatu proses pendidikan di SMP N 2 LubukLinggau tidak dapat dibebankan hanya pada salah satu komponen saja.

d. Faktor Pendukung dan Penghambat yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Faktor pendukung dan penghambat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru yaitu (a) keterlibatan semua stakeholders sangat dibutuhkan dalam menyusun, melaksanakan, dan mengawasi pelaksanaan rencana program sekolah, (b) tersedianya tenaga, sarana prasarana, fasilitas dan pembiayaan yang cukup untuk setiap program yang ada, (c) adanya dukungan semua stakeholders, masyarakat, dan instansi aktif terkait dalam kepuasan kerja guru, (d) melakukan monitoring dan evaluasi secara teratur dan terjadual. Sedangkan factor penghambat diantaranya: (a) kurangnya sosialisasi baik pihak sekolah maupun instansi terkait akan arti pentingnya kepuasan kerja bagi guru, (b) kurangnya tenaga sarana prasarana, dan fasilitas, serta dana untuk pendukung pelaksanaan program, (c) lingkungan sekolah yang kurang kondusif karena berada di pusat kota dan berdekatan dengan rumah penduduk, (d) sekolah belum mengefektifkan manajemen berbasis sekolah dengan baik Suasana Sosial lingkungan SMPN 2 lubuklinggau Setiap anak memiliki perbedaan individual, baik dilihat dari latar belakang ekonomi, etnis, pendidikan orang tua. Perbedaan ini ada yang menguntungkan siswa ada juga yang sebaliknya. Sehubungan dengan hal ini, SMPN 2 hendaknya dapat menciptakan suatu lingkungan sosial ya

segi-segi perbedaan tadi tetapi lingkungan sosial yang harmonis yang dapat membangun rasa percaya diri peserta didik. Menurut Faftah (1988:182) “kelancaran penyelenggara pendidikan di SMPN 2 lubuklinggau juga ditentukan oleh tersedianya lingkungan social yang baik”.

Kepala sekolah sangat berpengaruh di lingkungan kerja mereka terutama terhadap guru dan staf administrasi. Tugas utama kepala sekolah adalah mendorong para guru dan staf administrasi untuk mengembangkan kemampuan mereka untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif serta membantu guru tenaga administrasi murid dan orang tua murid untuk mempersatukan kehendak pikiran dengan tindakan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Kepala sekolah mempunyai tugas merencanakan, mengorganisasikan, mengawasi, dan mengevaluasi, seluruh kegiatan pendidikan di sekolah dengan perincian sebagai berikut: a. Mengatur proses belajar mengajar (1) Program tahun, semesteran, caturwulan berdasarkan kalender pendidikan (2) Jadwal pelajaran tahunan, per semesteran, per caturwulan termasuk penetapan jenis mata pelajaran / keterampilan dan pembagian tugas baru. (3) Program satuan pelajaran (teori dan praktek) berdasarkan buku kurikulum (4) Pelaksanaan jadwal satuan pelajaran (teori dan praktek) menurut alokasi waktu yang telah ditentukan berdasarkan kalender pendidikan. (5) Pelaksanaan ulangan/tes hasil evaluasi belajar untuk kenaikan dan EBTA (6) Penyusunan kelompok murid/siswa berdasarkan norma kepengurusan, (7) Penyusunan nama penilaian, (8) Penetapan kenaikan kelas, (9) Laporan kemajuan hasil belajar murid/siswa (10) Penetapan dalam peningkatan proses belajar mengajar. (b) Mengatur administrasi kantor, (c) Mengatur administrasi murid/siswa, (d) Mengatur administrasi pegawai, (e) Mengatur administrasi perlengkapan, (f) Mengatur administrasi keuangan, (g) Mengatur administrasi perpustakaan, (h) Mengatur pembinaan kemuridan/kesiswaan, (i) Mengatur hubungan dengan masyarakat.

Agar kegiatan kepala sekolah dapat mencapai sasaran secara optimal diperlukan adanya jadwal kerja kepala sekolah yang meliputi kegiatan-kegiatan rutin harian, mingguan, bulanan, caturwulan, semesteran, dan tahunan.

Kegiatan Harian, adalah: (1) Memeriksa daftar hadir guru, tenaga teknis kependidikan

dan tenaga tata usaha. (2) Mengatur dan memeriksa kegiatan 5 K di sekolah (Keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, dan kekeluargaan). (3) Memeriksa program satuan pelajaran guru dan persiapan lainnya yang menunjang proses belajar mengajar. (4) Menyelesaikan surat-surat, menerima tamu, dan menyelenggarakan pekerjaan kantor (5) Mengatasi hambatan-hambatan terhadap berlangsungnya proses belajar mengajar. (6) Mengatasi kasus yang terjadi pada hari itu, (7) Memeriksa segala sesuatu menjelang sekolah itu usia.

Kegiatan Mingguan di samping kegiatan harian perlu dilaksanakan pula kegiatan mingguan sebagai berikut: (1) Upacara bendera pada hari Senin dan pada hari-hari istimewa lainnya, (2) Senam pagi pada hari Senin, (3) Memeriksa agenda dan menyelesaikan surat-surat, (4) Mengadakan rapat mingguan (hari Sabtu) guna membahas jalannya pelajaran dan kasus yang belum terselesaikan untuk menjadi bahan rencana kegiatan mingguan berikutnya, (5) Memeriksa keuangan sekolah, antara lain biaya rutin SPP/DPP, (6) Mengatur penyediaan keperluan perlengkapan kantor sekolah .

Pada awal bulan dilakukan kegiatan antara lain: (a) Melaksanakan penyelesaian setoran SPP. Gaji pegawai/guru, laporan bulanan, rencana keperluan kantor/sekolah dan rencana bulanan, (b) Melaksanakan pemeriksaan umum, antara lain:(1) Buku kelas, (2) Daftar hadir guru dan pegawai tata usaha, (3) Kumpulan bahan evaluasi berikut analisisnya, (4) Kumpulan program satuan pelajaran, (5) Diagram daya serap murid/siswa, (6) Diagram pencapaian kurikulum, (7) Program perbaikan dan pengadaan, (8) Buku bulanan pelaksanaan BP. (c) Memberikan petunjuk catatan kepada guru-guru tentang siswa yang perlu diperhatikan, kasus yang perlu diketahui dalam rangkaian pembinaan kegiatan siswa.

Pada akhir bulan dilakukan kegiatan antara lain: (a) Penutupan buku, (b) Pertanggungjawaban keuanganc. Evaluasi terhadap persediaan dan penggunaan alat dan bahan praktek, (d) Kegiatan caturwulan/semesteran. Setiap caturwulan/semesteran perlu dilaksanakan kegiatan antara lain: (1) Menyelenggarakan perbaikan alat-alat sekolah (alat kantor, alat praktek, gedung, pagar sekolah dan lain-lain bila diperlukan, (2) Menyelenggarakan pengisian daftar induk siswa/buku induk siswa, (3) Menyelenggarakan persiapan evaluasi caturwulan/semesteran, (4) Menyelenggarakan evaluasi cat

termasuk kegiatan: (a) Kumpulan nilai (lagger), (b) Ketetapan nilai rapor, (c) Catatan tentang siswa yang perlu mendapat perhatian khusus, (d) Pengisian nilai caturwulan /semesteran, (e) Pembagian rapor, (f) Pemberian, pemanggilan orang tua siswa bila diperlukan untuk konsultasi, (5) Menyelenggarakan evaluasi BP. OSIS, UKS, dan ekstrakurikuler lainnya.

Setiap akhir tahun ajaran dilaksanakan kegiatan tertentu dalam rangka penutupan tahun ajaran sekaligus melaksanakan kegiatan persiapan untuk tahun ajaran yang akan datang; antara lain: (1) Menyelenggarakan penutupan buku inventaris dan keuangan, (2) Menyelenggarakan persiapan kenaikan kelas/ tingkat yang meliputi: (a) Pengisian daftar nilai (lagger), (b) Penyiapan bahan-bahan untuk rapat guru, (c) Pengisian rapor dan EBTA, (d) Upacara akhir tahun ajaran, kenaikan kelas, pembagian rapor, penyerahan STTB dan pelepasan lulusan, (3) Menyelenggarakan EBTA, (4) Menyelenggarakan evaluasi pelaksanaan kegiatan belajar mengajar tahun ajaran yang bersangkutan, (5) Menyelenggarakan penyusunan rencana keuangan tahun yang akan datang, (6) Menyelenggarakan penyusunan rencana perbaikan dan pemeliharaan sekolah dan alat batu pendidikan, (7) Menyelenggarakan pembuatan laporan akhir tahun ajaran, (8) Melaksanakan kegiatan penerimaan siswa baru yang meliputi kegiatan: (a) Penyiapan formulir dan pengumuman penerimaan siswa baru, (b) Pembentukan panitia penerimaan dan pendaftaran, (c) Penyusunan syarat-syarat penerimaan dan pendaftaran. Kegiatan Awal tahun ajaran; Menetapkan rencana kegiatan sekolah pada tahun ajaran yang akan datang meliputi: (a) Kebutuhan gurub. Pembagian tugas mengajar, (c) Program satuan pelajaran, dan jadwal pelajaran, (d) Perlengkapan alat-alat dan bahan pelajaran, (e) Rapat guru.

e. Respon Guru terhadap Faktor Pendukung dan Penghambat Kepuasan Kerja Guru

Pemenuhan kepuasan kerja beragam sesuai dengan beragamnya kebutuhan manusia. Tidak mungkin satu pemenuhan kepuasan bias memuaskan seluruh kepuasan kerja. Pemenuhan kepuasan itu dalam praktiknya sangat berbeda satu sama lainnya sesuai dengan tingkat kekurangan kepuasannya. Oleh karenanya, tidak mungkin satu pemenuhan kepuasan berperan persis seperti peran pemenuhan kepuasan kerja di berbagai individu yang berbeda perfoma kerjanya. Artinya, pemenuhan kepuasan

seseorang berbeda dengan pemenuhan kepuasan yang dimiliki orang lain.

Masalah penentuan pemenuhan kepuasan kerja yang sesuai bagi pegawai adalah masalah yang sangat pelik bagi seorang kepala sekolah. Agar biasa menentukan pemenuhan kepuasan kerja yang tepat, pertama kali ia harus mengenal berbagai kebutuhan yang diperlukan oleh setiap individu setiap saat.

Dengan demikian dari berbagai faktor terutama faktor-faktor pendukung dalam menjalankan tugas untuk mengajar guru sangat merespon dengan baik dan terasa fropesional dalam menjalankan tugas. Sedangkan dari faktor-faktor penghambat dalam menjalankan tugasnya, guru meresponkan dari faktor-faktor penghambat tetap berusaha menjalankan tugasnya secara efektif dan efesiensi yang dilakukan oleh guru-guru SMP Negeri 2 Kota Lubuklinggau.

Pembahasan

a. Kondisi Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 2 Kota Lubuklinggau

Penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) N 2 Kota LubukLinggau. Sekolah ini mulai beroperasi tahun 1978, merupakan integrasi dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Lubuklinggau yang terletak di kelurahan air kuti kec. LubukLinggau Timur II Kota LubukLinggau. Pada tahun pelajaran 2008/2009 merupakan Sekolah Standar Nasional (SSN). Untuk ini SMP Negeri 2 Kota LubukLinggau berbenah diri serta berusaha melengkapi kebutuhan/ ketentuan yang harus terpenuhi selaku Sekolah Standar Nasional.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMP N 2 LubukLinggau yaitu: (1) faktor psikologis, (2) faktor sosial, (3) faktor fisik, (4) faktor financial. Pengaruh layanan sekolah dan kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP N 2 paradigma Lubuklinggau.

Kesejahteraan tidak hanya berupa uang atau materi. Kesejahteraan kerja juga berhubungan dengan lingkungan sosial, suasana kerja, komunikasi antar guru dan dengan kepala sekolah. Kesejahteraan juga dapat berupa upah, insentif, bonus, atau promosi. Layanan sekolah dan kesejahteraan dua variable yang sudah tentu berpengaruh terhadap kepuasan sekolah kerja. Tetapi di duga variable kesejahteraan akan lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja guru. Layanan sekolah dan kese

simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP N 2 Lubuklinggau baik hingga menjadi Sekolah Standar Nasional (SSN).

b. Faktor Internal yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Dalam implementasi penyelesaian tugas, seseorang tidak sekedar memerlukan motivasi, tetapi lebih menuntut komitmen seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung-jawabnya. Komitmen berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, komitmen menjalankan tugas dinyatakan sebagai salah satu kemampuan yang digunakan untuk mengukur kinerja guru. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja seseorang terhadap pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu dapat diukur berdasarkan kemampuan dan komitmen dalam menjalankan tugas. Kemampuan yang terkait dengan tugas guru adalah penguasaan terhadap bahan ajar yang akan diajarkan dan kemampuan mengelola proses pembelajaran.

Agar proses belajar mengajar berlangsung lancar, guru harus menciptakan situasi yang menyenangkan di antara tugas-tugas guru yang pokok adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran di sekolah berdasarkan kurikulum yang berlaku dan membantu kepala sekolah dalam bidang program-program lainnya.

Suasana yang gembira, harmonis dan menyenangkan baru dapat tercipta apabila seluruh personil SMPN 2 (dari pimpinan sampai dengan pesuruh) dapat memotivasi bagi terlaksananya proses belajar yang penuh kegairahan, keakraban dan persaudaraan itu. Proses ini akan berpengaruh pula pada semangat belajar, mutu akademik yang kompetitif dan disiplin kehidupan beragama. Mursel (1989:212) menyatakan bahwa: "mutu makna dan efektifitas belajar sebagian besar tergantung pada kerangka sosial tempat belajar itu berlangsung".

b. Faktor Eksternal yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Ada empat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (a) faktor psikologis, (b) faktor sosial, (d) faktor fisik, dan (d) faktor financial. Faktor psikologis terdiri dari faktor yang berhubungan dengan interaksi social antara sesama anggota organisasi, hubungan dengan direktur, atasan langsung, karyawan yang berbeda fungsi tugasnya, relawan. Faktor fisik terdiri dari faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Faktor

financial, yang terdiri dari sistem dan besarnya gaji, dan tunjangan.

Sebagai suatu lembaga pendidikan formal, sekolah merupakan suatu sistem, dalam arti bahwa sekolah terdiri dari berbagai komponen dan masing-masing komponen tersebut saling berhubungan dan mempengaruhi secara timbale balik, oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan suatu proses pendidikan di SMP N 2 LubukLinggau tidak dapat dibebankan hanya pada salah satu komponen saja.

d. Faktor Pendukung dan Penghambat yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Faktor pendukung dan penghambat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru yaitu (a) keterlibatan semua stakeholders sangat dibutuhkan dalam menyusun, melaksanakan, dan mengawasi pelaksanaan rencana program sekolah, (b) tersedianya tenaga, sarana prasarana, fasilitas dan pembiayaan yang cukup untuk setiap program yang ada, (c) adanya dukungan semua stakeholders, masyarakat, dan instansi aktif terkait dalam kepuasan kerja guru, (d) melakukan monitoring dan evaluasi secara teratur dan terjadual. Sedangkan factor penghambat diantaranya: (a) kurangnya sosialisasi baik pihak sekolah maupun instansi terkait akan arti pentingnya kepuasan kerja bagi guru, (b) kurangnya tenaga sarana prasarana, dan fasilitas, serta dana untuk pendukung pelaksanaan program, (c) lingkungan sekolah yang kurang kondusif karena berada di pusat kota dan berdekatan dengan rumah penduduk, (d) sekolah belum mengefektifkan manajemen berbasis sekolah dengan baik Suasana Sosial lingkungan SMPN 2 lubuklinggau Setiap anak memiliki perbedaan individual, baik dilihat dari latar belakang ekonomi, etnis, pendidikan orang tua. Perbedaan ini ada yang menguntungkan siswa ada juga yang sebaliknya. Sehubungan dengan hal ini, SMPN 2 hendaknya dapat menciptakan suatu lingkungan sosial yang tidak menonjolkan segi-segi perbedaan tadi tetapi lingkungan sosial yang harmonis yang dapat membangun rasa percaya diri peserta didik. Karena menurut Faftah (1988 : 182) "kelancaran penyelenggara pendidikan di SMPN 2 lubuklinggau juga ditentukan oleh tersedianya lingkungan social yang baik dimaksud".

e. Respon guru terhadap factor pendukung dan penghambat kepuasan kerja guru.

Pemenuhan kepuasan kerja beragam sesuai dengan beragamnya kebutuhan manusia. Tidak mungkin satu pemer

memuaskan seluruh kepuasan kerja. Oleh karenanya itu, pemenuhan kepuasan kerja di berbagai individu yang berbeda performanya. Artinya, pemenuhan kepuasan seseorang berbeda dengan pemenuhan kepuasan yang dimiliki orang lain.

Dengan demikian dari berbagai faktor terutama faktor-faktor pendukung dalam menjalankan tugas untuk mengajar guru sangat merespon dengan baik dan terasa profesional dalam menjalankan tugas. Sedangkan dari faktor-faktor penghambat dalam menjalankan tugasnya, guru meresponkan dari faktor-faktor penghambat tetap berusaha menjalankan tugasnya secara efektif dan efisiensi yang dilakukan oleh guru-guru SMP Negeri 2 Kota Lubuklinggau.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Secara umum simpulan yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja guru-guru di SMP Negeri 2 Lubuklinggau secara garis besar telah terpenuhi, untuk lebih jelasnya maka peneliti memaparkan hasil penelitian tersebut secara khusus sebagai berikut:

Pertama, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMP N 2 LubukLinggau yaitu: (1) faktor psikologis, (2) faktor sosial, (3) faktor fisik, (4) faktor financial. Layanan sekolah berupa pemenuhan kebutuhan guru baik yang bersifat administrasi, sosialisasi dan analisis kurikulum berhubungan dengan kepuasan kerja. Kesejahteraan tidak hanya berupa uang atau materi. Kesejahteraan kerja juga berhubungan dengan lingkungan sosial, suasana kerja, komunikasi antar guru dan dengan kepala sekolah. Kesejahteraan juga dapat berupa upah, insentif, bonus, atau promosi.

Kedua, factor-faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMP Negeri 2 Lubuklinggau dalam hal implementasi penyelesaian tugas, yang menjadi tanggung-jawabnya. Komitmen berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Suasana yang gembira, harmonis dan meyenangkan baru dapat tercipta apabila seluruh personil SMPN 2 (dari pimpinan sampai dengan pesuruh) dapat memotivasi bagi terlaksananya proses belajar yang penuh kegairahan, keakraban dan persaudaraan itu.

Ketiga, faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Ada empat

faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (a) faktor psikologis, (b) faktor sosial, (d) faktor fisik, dan (d) faktor financial. Faktor psikologis terdiri dari faktor yang berhubungan dengan interaksi social antara sesama anggota organisasi, hubungan dengan direktur, atasan langsung, karyawan yang berbeda fungsi tugasnya, rekan. Faktor fisik terdiri dari faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Faktor financial, yang terdiri dari sistem dan besarnya gaji, dan tunjangan.

Empat, faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi kepuasan kerja guru yaitu: Faktor pendukung terdiri dari: keterlibatan semua stakeholders, tersedianya tenaga, sarana prasarana, fasilitas dan pembiayaan yang cukup, adanya dukungan semua stakeholders, masyarakat, dan instansi aktif terkait, melakukan monitoring dan evaluasi secara teratur dan terjadwal. Sedangkan factor penghambat diantaranya: kurangnya sosialisasi baik pihak sekolah maupun instansi terkait, kurangnya tenaga sarana prasarana, dan fasilitas, serta dana untuk pendukung pelaksanaan program, lingkungan sekolah yang kurang kondusif karena berada di pusat kota dan berdekatan dengan rumah penduduk, sekolah belum mengefektifkan manajemen berbasis sekolah dengan baik.

Lima, Respon guru terhadap factor pendukung dan penghambat kepuasan kerja guru, adalah pemenuhan kepuasan kerja beragam sesuai dengan beragamnya kebutuhan manusia. Agar biasa menentukan pemenuhan kepuasan kerja yang tepat, pertama kali ia harus mengenal berbagai kebutuhan yang diperlukan oleh setiap individu setiap saat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian seperti dipaparkan sebelumnya, maka pada bagian berikut ini perlu diberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini: Bagi kepala sekolah SMP N. 2 Lubuklinggau, diharapkan dapat: *Pertama* memperhatikan kegiatan layanan sekolah yang antara lain: Menerima masukan dan kritik, tanggap terhadap keluhan dan dapat keserasian hubungan baik antar guru maupun kepala sekolah.

Kedua meningkatkan kesejahteraan guru antara lain: Guru mendapatkan kesempatan mengikuti diklat secara merata, Pembagian tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki guru. *ketiga* memperhatikan kept

antara lain: ada kemungkinan saya untuk memperoleh jabatan structural atau tugas tambahan. Keempat Bagi peneliti lain, untuk menindaklanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variable-variabel bebas yang lain sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP N 2 Lubuklinggau.

DAFTAR RUJUKAN

- Anthony, Robert N, Jhon Dearden, Northonc M, Bedfong. 1987. *Management Control System, terjemahan Agus Maulana, Sistem Pengendalian*. Jakarta: Erlangga
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fattah, Nanang. 1988. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy
- Fattah, Nanang. 1996. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rifai, M. Moh. 2004. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan 1 (Bagian Administrasi Pendidikan)*. Bandung : Jemmars.
- Sasongko, Rambat Nur, dkk.2010. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Bengkulu: Program Studi MMP Universitas Bengkulu.