

KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DALAM KECAMATAN JOHAN PAHLAWAN KABUPATEN ACEH BARAT

Teuku Irwani

STKIP Bina Bangsa Meulaboh, Jl. Nasional Meulaboh-Tapaktuan Peunaga Cut Ujong Kec. Meureubo Kab. Aceh Barat
Email: teuku.irwani@gmail.com

Abstrak: Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja guru sekolah dasar dalam Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat. Penelitian ini menggunakan Pendekatan kuantitatif dan dilakukan pada 25 buah sekolah dasar pada Mei sampai Agustus 2015 terhadap 219 responden guru menggunakan soal kuisisioner *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, angket dan wawancara. Seterusnya, data dianalisis dengan teknik statistik deskriptif dan statistik inferensi. Hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja guru sekolah dasar dalam kecamatan johan pahlawan Aceh Barat dalam tahap rendah yaitu tidak puas hati dalam hal pembagian jam mengajar ($Men=1.47$), sedangkan untuk hubungan sesama rakan sekerja ($men = 4.31$) berada dalam tahap sangat tinggi, tetapi secara keseluruhan kepuasan kerja guru berada pada tahap yang sederhana ($min 3.50$), fakta tersebut mengandung makna bahwa guru-guru kurang berpuas hati dengan pekerjaannya dan tugas-tugas yang mereka laksanakan di sekolah dasar.

Kata-kata kunci: Kepuasan Kerja Guru, Sekolah Dasar, Aceh Barat.

PENDAHULUAN

Kepuasan menjadi kata kunci penting bagi setiap individu dalam menjalankan aktifitasnya, termasuk guru dalam menjalani rutinitasnya disekolah berupa kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru merupakan cerminan sikap dan perasaan seorang guru terhadap pekerjaannya dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah. Sikap dan perilaku guru yang puas dengan pekerjaannya ditandai dengan adanya rasa bangga dengan pekerjaannya, menyenangkan pekerjaan, bergairah dengan pekerjaan, melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab (Efrilya, 2013:4). Kepuasan kerja setiap individu akan berbeda-beda, karena kepuasan adalah wujud ekspresi penerimaan individu terhadap sesuatu yang dilihat maupun didengar. Kepuasan kerja dapat dipahami

melalui tiga aspek. *Pertama*, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. *Kedua*, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. *Ketiga*, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja” (Luthans dalam Engko, 2008).

Menurut Wexley and Yukl dalam Muhaimin (2004), kepuasan kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh sekelompok faktor. Faktor-faktor itu dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian, yaitu (1). Karakter individu, yang meliputi: kebutuhan-kebutuhan individu, nilai-nilai yang dianut individu (*values*), dan ciri-ciri kepribadian (*personality traits*). (2). Variabel-variabel yang bersifat situasional, yang meliputi: perbandingan terhadap situasi sosial yang ada, kelompok acuan, pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya. (3) Karakteristik pekerjaan, yang meliputi:

imbangan yang diterima, pengawasan yang dilakukan oleh atasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan antara rekan sekerja, keamanan kerja, kesempatan untuk memperoleh perubahan.

Sedangkan Ruvendi (2005:17) mengatakan bahwa indikator kepuasan atau ketidakpuasan kerja pegawai dapat diperlihatkan oleh beberapa aspek diantaranya a). Jumlah kehadiran pegawai atau jumlah kemangkiran. b). Perasaan senang atau tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan. c). Perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan. d). Suka atau tidak suka dengan jabatan yang dipegangnya. e). Sikap menolak pekerjaan atau menerima dengan penuh tanggung jawab. f). Tingkat motivasi para pegawai yang tercermin dalam perilaku pekerjaan. g). Reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi. dan h). Unjuk rasa atau perilaku destruktif lainnya.

Indikator kepuasan seperti di atas, penting diperhatikan oleh kepala sekolah, karena gaya kepemimpinannya dapat mempengaruhi kepuasan, karena pada sekolah dasar (SD), gaya kepemimpinan kepala sekolah sering menjadi masalah seperti tidak adanya transparansi dari kepala sekolah seperti kebijakan kepala sekolah yang diputuskan tanpa musyawarah, kurang transparansi dalam pengelolaan dana sekolah, sikap yang otoriter serta kurangnya tanggung jawab terhadap kondisi guru. Kebijakan pilih kasih kepala sekolah, komunikasi kepala sekolah dengan dewan guru yang kurang baik atau sering menyinggung perasaan bawahan, guru kurang

disiplin karena sikap kepala sekolah yang kurang tegas, bahkan ada kasus pintu gerbang sekolah disegel oleh para orang tua wali siswa, sebagaimana terjadi di SDN Peunaga Cut Ujoeng, kecamatan Meureubo, Aceh Barat.

Jenjang pendidikan yang tinggi, dan masa kerja yang lama tidak dapat dijadikan jaminan dimana kepemimpinan kepala sekolah akan berjalan dengan baik, dan para guru akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik pula, begitu sebaliknya, ada kepala sekolah sekolah dasar, yang secara masa kerja masih baru kadang gaya kepemimpinannya lebih baik dan tingkat kepuasan kerja guru lebih baik pula. Sehingga gaya kepemimpinan kepala sekolah dan tingkat kepuasan kerja guru dapat dipahami karena kompetensi yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah, dalam hal ini kompetensi kepemimpinan.

Kepuasan kerja guru disekolah adalah item paling penting dan selalu diperhatikan untuk menciptakan iklim dan budaya sekolah sekolah dasar yang baik. Oleh karena itu, peneliti memilih membahas Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar karena penulis merasa persoalan kepemimpinan dan kepuasan adalah dua aspek yang perlu diberi perhatian khusus mengingat sering terjadi masalah dalam dunia pendidikan dikarenakan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah yang masih rendah, selanjutnya khusus di Aceh Barat belum ada yang meneliti tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru sekolah dasar.

Atas dasar hal tersebut penulis ingin meneliti tentang Gaya Kepemimpinan Kepala

Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Aceh Barat sebagai judul penelitian dengan harapan dapat memberikan sumbangan pemikiran berkenaan dengan kepuasan kerja guru di sekolah dasar di Aceh Barat.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan atau ketidakpuasan

Kepuasan tidak muncul dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh banyak faktor, terutama faktor dari dalam dan dari luar individu. Ghiselli dan Brown dalam As'ad (2003) mengatakan bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan, yaitu:

1. Kedudukan (Posisi)

Pada tanggapan umum orang yang bekerja pada kedudukan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada orang yang bekerja pada tingkat yang lebih rendah.

2. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang berdasarkan perbedaan pangkat(golongan) sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan gaji, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah tingkah laku dan perasaan.

3. Umur

Umur antara 25 hingga 34 tahun dan pekerja yang berumur 40 tahun hingga 45 tahun adalah merupakan batas umur yang boleh menimbulkan perasaan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

4. Jaminan Finansial (gaji)

Masalah gaji dan jaminan social kebanyakannya mempengaruhi kepuasan kerja

5. Mutu pengawasan

Hubungan antara pekerja dengan pihak pemimpin sangat penting dalam menaikkan produktifitas kerja.

Seterusnya Robbin dalam Prabu (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh:

1. Kerja yang membantu secara mental
2. Gaji/Upah yang pantas
3. Situasi kerja yang kondusif
4. Teman kerja yang mendukung

Dari pendapat di atas, pembahasan kepuasan kerja selalu berkait dengan yang namanya Gaji/Upah yang sesuai, peluang yang adil, serta teman sekerja yang saling mendukung.

Begitu juga dengan guru sekolah dasar, dimana kepuasan dan ketidakpuasan guru boleh muncul karenakan faktor Gaji/Upah, penghargaan dari pimpinan, Peluang karir yang adil, pembagian beban kerja yang seimbang, suasana lingkungan kerja dan sikap kepala sekolah.

1. Teori Kepuasan Kerja

a) Teori Hirarki Keperluan (1954)

Teori Hirarkir keperluan yang dicetuskan oleh Abraham Maslow, dimana keinginan manusia boleh disusun mengikuti hirarki keperluan berdasarkan kepada tahap kepuasan.

Tabel 1. Teori Keperluan Hirarki Maslow

	Keperluan	Petunjuk-petunjuk Fisiologi dan psikologi
Keperluan-keperluan di tahap tinggi	Tahap 5 'Self-Actualization'	Pencapaian perkembangan individu yang tertinggi. Tahap kreativitas dan perasaan sendiri
	Tahap 4 Keperluan dihargai	Harga diri-bukti-bukti pencapaian, kecakapan dan keyakinan. Boleh dihargai oleh orang lain, diberi pangkat, penghargaan dan penghayatan
	Tahap 3 Keperluan keanggotaan, disayangi dan aktivitas-aktivitas sosial	Interaksi yang memuaskan dengan yang lain. Menganggotai organisasi-organisasi tertentu. Memberi dan menerima kasih sayang
Keperluan-keperluan di tahap rendah	Tahap 2 Keperluan keselamatan dan ketentraman	Perlindungan dari bahaya dan ancaman, kebebasan dari perasaan takut, perasaan rungsing dan gelisan. Keperluan-keperluan terhadap struktur, peraturan, undang-undang
	Tahap 1 Berbentuk Fisiologi	Rasa haus Rasa lapar Keperluan Sex Rasa tidur, bauan sentuhan

Sumber Robiah dalam Robiah Sidin (2003)

b) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

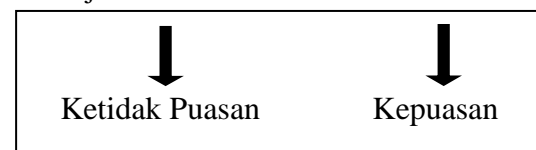
Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *Dissatisfier* atau *Hygiene Factors* dan kedua dinamakan *satisfier* atau *motivators*. *Satisfier* atau *motivators* adalah

faktor-faktor atau situasi yang dinyatakan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri daripada prestasi, pengakuan, kecakapan, tanggungjawab dan promosi. Untuk mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors* yang bermaksud kepuasan diambil dari faktor yang berkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan.

Tabel 2. Teori Motivation-Hygiene Herzberg

Hygiene Motivator Motivator

- | | |
|--|------------------------|
| • Hubungan Interpersonal(dengan subordinat) | • Pencapaian |
| • Hubungan Interpersonal(dengan teman kerja) | • Berpuas hati |
| • Kontrol(Teknikal) | • Kerja itu sendiri |
| • Polisi dan administrasi | • Tanggung Jawab |
| • Kemajuan | • Keadaan tempat kerja |
| • Kehidupan pribadi | • Kemajuan |
| • Keselamatan kerja dan Gaji | |



Sumber: (Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2005); dalam Rahmad Sukor Ab.Samad, Gooi AiWei.(2005)

c) Teori *Discrepancy Theory*

Dalam teori ini, kepuasan kerja dilihat pada konteks perbandingan antara apa yang dirasakan oleh individu dan ia merupakan hasil dari perbandingan atau ketidakseimbangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah

diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya.

d) Teori Keseimbangan(*Equity Theory*)

Teori ini coba mengukur kepuasan atau ketidakpuasan hati tergantung dengan adanya keadilan(*Equity*) atau tidak atas situasi yang diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang setingkat, sekantor maupun di tempat lain.

e) Teori Nilai(*Value Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan terjadi pada tingkat di mana hasil pekerjaan individu diterima seperti yang diharapkan. Semakin remain orang menerima hasilnya, akan semakin puas dan sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif Kuantitatif. Penelitian dilakukan pada 25 buah Sekolah Dasar dalam kecamatan johan Pahlawan Aceh Barat, terhitung dari Mei sampai dengan Agustus 2015 dengan subjek penelitian sejumlah 219 responden guru menggunakan soal kuisisioner *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* versi pendek yang mengandung 20 item Teknik pengumpulan digunakan Observasi, Wawancara, dan Kuisisioner, selanjutnya data dianalisis dengan Statistik deskriptif dan Statistik inferensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja 219 responden guru dalam kecamatan johan pahlwan kabupaten Aceh Barat secara keseluruhan tingkat kepuasan kerjanya sangat tinggi dengan nilai

rata-rata (Men.4.40) sebagaimana terlihat pada (tabel 3) baik dari segi kedudukan (posisi), pangkat (golongan), umur, gaji (Finansial), dan mutu pengawasan, mereka memiliki kesempatan yang sama tanpa ada diskriminasi atau perlakuan yang berbeda dari sekolah, semua berjalan sesuai ketentuan atau prosedur yang ada, setiap guru yang memiliki kualitas maka dia punya kesempatan yang sama untuk mengisi posisi tertentu seperti mejadi wakil kepala sekolah, sudah saatnya untuk mengurus kenaikan pangkat (golongan) dan mampu melengkapi berkas yang diperlukan dalam pengurusan pangkat maka tidak ada upaya dari sekolah untuk menghambat kenaikan pangkat guru, perlakuan-perlakuan seperti itulah yang kemudian menjadikan guru guru sekolah dasar dalam kecamatan Johan pahlawan Aceh Barat tidak memiliki persoalan dalam hal kedudukan(posisi), pangkat(golongan), umur, gaji(finansial) dan mutu pengawasan.

Tetapi kalau dilihat secara spesifik atau terperinci dalam(Tabel.3) maka kita dapat melihat dari lima aspek tadi yang meliputi kedudukan (posisi), pangkat (golongan), umur, gaji (Finansial) maka terlihat hanya aspek Gaji (finansial) saja yang memiliki interpretasi sangat sederhana atau boleh kita katakan kurang puas.dimana nilai rata-ratanya (Men.4.40).

Tabel 3. Kepuasan Kerja Guru di SD dalam Kecamatan Johan pahlawan-Aceh Barat

Kepuasan Kerja Guru	Men	SP	Interpretasi
Kedudukan(posisi)	3.63	0.94	Tinggi
Pangkat(golongan)	3.67	0.86	Tinggi
Umur	4.31	0.69	Sangat Tinggi
Gaji(Finansi)			Sederhana
1	3.49	0.99	
Mutu Pengawasan	3.61	0.92	Tinggi
	4.40	.32	Sangat Tinggi
Keseluruhan		9	Tinggi

Seterusnya, persoalan tingkat kepuasan kerja guru sekolah dasar juga dapat kita temukan dalam item-item pernyataan kuisioner pada (Tabel.4). Dimana dari item tersebut dapat kita ketahui bahwa sikap atau tahap kepuasan kerja guru sekolah dasar johan pahlawan aceh barat secara keseluruhan menunjukkan tahap kepuasan sederhana dengan nilai rata-rata (Men.4.40).

Tetapi kalau dilihat secara spesifik maka kita dapat ada sembilan item yang tahap kepuasan guru sekolah dasar dikecamatan johan pahlawan Aceh barat terlihat berada pada tahap paling sederhana. *Pertama;* dalam hal penerimaan imbalan setelah menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata(Men. 3.17). *Kedua;* pemberian peluang untuk sukses dengan nilai rata-

rata(Men.3.40). *Ketiga;* pembayaran gaji setiap bulan yaitu dengan nilai rata-rata(3.17). *Keempat;* cara kepala sekolah dalam memberi teguran yaitu dengan nilai rata-rata(Men.3.49). *Kelima;* cara kepala sekolah menerima masukan dari guru yaitu dengan nilai rata-rata(Men.3.49). *Keenam;* riwayat dari kepala sekolah setelah bekerja(Men.3.35). *Ketujuh;* kerapian ruang guru dan fasilitas(Men.3.24). *Kedelapan;* pembayaran gaji sesuai beban kerja(Men.3.37) dan *kesembilan;* ketersediaan bahan ajar yaitu nilai rata-rata(3.10). Sedangkan untuk kepuasan yang dalam tahap rendah hanya ada satu item saja, yaitu pada pembagian jam mengajar dimana nilai rata-ratanya(Men.1.47). sama dengan tahap kepuasan yang sangat tinggi yang juga hanya terdapat satu item saja yaitu dalam hal umur dengan nilai rata-rata mencapai (Men.4.31).

Seterusnya, terdapat juga delapan hal sikap guru yang tahap kepuasannya tinggi yaitu adanya pengakuan kepala sekolah atas keberhasilan kerja guru (Men.3.67), Promosikan guru-guru yang berhasil oleh kepala sekolah tanpa membedakan laki-laki dan perempuan(Men.3.63), Mengajar bidang studi sesuai dengan jurusan (Me.3.62), penerapan kebijakan oleh kepala sekolah (Men.3.57), kenyamanan berada di sekolah (Men.3.88), Tingkat kepedulian kepala sekolah terhadap guru yang bekerja melebihi waktu tugas (lembur) (Men.3.55), Cara Kepala sekolah memerintah (Men.3.55), Penglibatan guru dalam pembuatan keputusan (Men.3.58), Tingkat respon kepala sekolah terhadap masalah guru (Men.3.61).

Fakta tersebut mengandung makna bahwa guru-guru kurang berpuas hati dengan pekerjaannya dan tugas-tugas yang mereka laksanakan di sekolah dasar.

Tabel. 4 Tahap Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan Kerja	Men	S.P	Tahap
1. Menerima imbalan setelah menyelesaikan kerja pada suatu hari	3.17	1.04	Sederhana
2. Pembagian jam mengajar	1.47	0.50	Rendah
3. Pemberian peluang untuk kesuksesan	3.40	0.98	Sederhana
4. Pembayaran gaji setiap bulan	3.17	1.04	Sederhana
5. Hubungan sesama teman kerja di sekolah	4.31	0.69	Sangat Tinggi
6. Pengakuan kepala sekolah atas keberhasilan kerja guru	3.67	0.86	Tinggi
7. Promosikan guru-guru yang berhasil oleh kepala sekolah tanpa membedakan laki-laki perempuan	3.63	0.94	Tinggi
8. Mengajar bidang studi sesuai dengan jurusan	3.62	1.11	Tinggi
9. Penerapan kebijakan oleh Kepala sekolah di sekolah	3.57	0.87	Tinggi
10. Kenyamanan ketika berada di sekolah	3.88	0.84	Tinggi
11. Cara kepala sekolah member teguran terhadap guru	3.49	0.99	Sederhana
12. Tingkat kepedulian kepala sekolah terhadap guru yang bekerja melebihi waktu tugas (lembur)	3.55	1.00	Tinggi
13. Cara Kepala sekolah memerintah	3.55	0.91	Tinggi
14. Penglibatan guru dalam pembuatan keputusan	3.58	0.96	Tinggi
15. Cara Kepala Sekolah menerima masukan guru	3.49	0.85	Sederhana
16. Tingkat respon kepala sekolah terhadap masalah guru	3.61	0.92	Tinggi
17. Imbalan dari kepala sekolah atas kerja guru	3.35	0.95	Sederhana
18. Kerapian ruang guru dan ketersediaan fasilitas	3.24	1.23	Sederhana
19. Pembayaran gaji sesuai beban kerja	3.37	1.02	Sederhana
20. Ketersediaan bahan ajar di sekolah	3.10	1.00	Sederhana
Keseluruhan	3.50	.531	Sederhana

Kepuasan Kerja guru di Sekolah Dasar Negeri dan Swasta

Tahap kepuasan guru sekolah dasar di kecamatan johan pahlwan Aceh Barat, hasil penelitian sebagaimana pada (tabel.5) juga memperlihatkan tahap kepuasan kerja guru-guru pada SD Negeri dan guru SD Swasta di

Aceh Barat baik dari hasil analisa inferensial dari segi perbandingan maupun dari hasil uji-t. yang dilakukan untuk membuktikan embuktikan hipotesis penelitian.

Tabel 5. Kepuasan Kerja Guru berdasarkan Status Sekolah

SD	Mi	Perb	Nilai t	Sig.(p)
	n	edaa		
		n		
		Min		
Negeri	3.5	-.016	-.194	.847
0				
Swasta	3.5			
1				

Tabel 5 menunjukkan Hasil uji-t berdasarkan status sekolah dan hasil analisa inferensial dari segi perbandingan berdasarkan status sekolah menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan kepuasan kerja guru sekolah Negeri dan swasta ($t=-.194$, $\text{sig}=.847 > 0.05$). Tahap kepuasan kerja guru di sekolah swasta sama dengan tahap kepuasan guru di sekolah negeri.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diketahui bahwa tingkat Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar dalam Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat yang melibatkan 219 responden guru yang tersebar di 25 sekolah dasar, baik yang berstatus SD Negeri maupun SD Swasta maka didapati bahwa dari segi kedudukan(posisi), pangkat(golongan), umur, gaji(Finansial), dan mutu pengawasan secara keseluruhan kepuasan kerjanya sangat tinggi dan ini menunjukkan bahwa guru-guru sekolah dasar dalam kecamatan Johan pahlawan Aceh Barat memiliki kepuasan dalam bekerja, meskipun

ada sisi tertentu yang memiliki tingkat kepuasan kurang puas seperti dalam hal pembagian jam mengajar, sedangkan untuk hubungan sesama rekan sekerja kepuasannya tinggi, disisi lain guru yang mengajar disekolah dasar negri(SDN) dengan para guru yang mengajar di Sekolah Dasar Swasta(SDS) tidak memiliki tahap kepuasan yang berbeda.

Dari hasil penelitian di atas, selain tahap kepuasan yang tinggi kita juga dapat mengetahui bahwa ada beberapa hal yang masih membuat kalangan responden guru yang tersebar di 25 sekolah sekecamatan johan pahlawan Aceh Barat yang menunjukkan tahap kepuasan ketrja yang masih rendah dan sederhana, dalam artian masih kurang berpuas hati, terutama dalam hal financial(gaji) baik yang bersumber dari riwad pimpinan atas hasil kerjanya maupun gaji tetap yang masih jauh dari harapan yang kemudian ditambah lagi dengan ada pembayaran gaji yang telat. Hal lain yang juga membuat para guru kurang berpuas hati adalah ketika dilakukan pembagian jam mengajar dimana ada yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu, misalnya guru biologi ada yang disuruh mengajar seni, ada sebagian guru jam mengajar tidak cukup apalagi yang sertifikasi, sebagian lagi ada yang tercukupi.

Kemudian untuk semakin bagusnya tahap kepuasan kerja guru sekolah dasar, kepala sekolah harus mampu membangun komunikasi interpersonal yang lebih baik dengan para guru, karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa guru masih belum berpuas hati juga ketika pimpinan member teguran dan menerima masukan dari para

bawahannya, dalam hal ini adalah dari para guru. Seterusnya hala yang tak kalah penting adalah kerapian ruang guru, ketersediaan fasilitas serta ketersediaan bahan ajar juga harus diperhatikan oleh kepala sekolah, agar para guru juga merasa puas, karena hasil penelitian item yang dimaksud ikut menjadi salah satu item yang membuat para guru kurang puas atau berada pada tahap sederhana.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas berkenaan dengan kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Aceh Barat yaitu Kepuasan Kerja guru sekolah dasar di Aceh barat adalah dalam tahap sederhana, fakta tersebut mengandung makna guru-guru kurang berpuas terutama dalam hal pekerjaannya dan tugas-tugas yang mereka laksanakan di sekolah dasar.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka berikut ini akan dikemukakan beberapa saran berkenaan dengan kepuasan kerja guru sekolah dasar di Aceh barat yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja guru perlu terus diupayakan oleh kepala sekolah dan instansi terkait yaitu Dinas Pendidikan baik pada aspek gaji, peluang karir, maupun pengawasan sehingga akan terbangun kebersamaan dalam satu pekerjaan.
2. Peluang dan kesempatan harus dibuka lebar-lebar kepada setiap guru untuk mengembangkan potensi diri sehingga terjadi penegmbangan diri para guru

yang kemudian akan membangun satu kepuasan dalam pekerjaannya.

3. Pimpinan harus mengusahakan adanya riwad bagi guru-guru yang berkinerja baik.
4. Pembagian Jam mengajar harus merujuk pada disiplin keilmuan dan harus dengan adil
5. Komunikasi yang baik oleh kepala sekolah dengan bawahan harus berjalan dengan baik
6. Teguran yang diberikan kepada bawahan(guru) harus konstruktif jangan menghakimi.
7. Perbaikan insprastruktur juga penting dilakukan di tingkat SD baik SDNegeri maupun swasta agar guru mengalami kepuasan
8. Fasilitas dan sumber belajar harus ditingkatkan agar guru dapat meningkatkan kualitas.

DAFTAR RUJUKAN

- Asa'ad, M. 2003 *Psikologi Islami*. Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty
- Engko, C.2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura*. 10(01):1-12
- Efrilya,H. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kampar*. *Jurnal. Prodi.Sejarah. Jurusan ilmu pengetahuan social.Fakultas*

- Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau.
- Muhaimin. (2004). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Sawing Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung (Correlation between Job Satisfaction and Job Discipline among the Computer Sawing Operator Employees at Production Department of PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk in Bandung)* Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang. Vol. 1 No. 1, Desember 2004
- Ruvendi,R. 2005. *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor.* Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 01 No 1 Tahun 2005.
- Rahmad Sukor Ab. Samad, gooi aiwei. 2005. *Hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru sekolah menengah di wilayah persekutuan.* universitimalaya. *Jurnal pendidikan* (2005)163-178
- Rubiah Sidin. 2003. *Teori Pentadbiran Pendidikan satu pengenalan.* ASNI SDN BHD. Malaysia.
- Prabu,A.2005. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim.* Magister Manajemen. Universitas Sriwijaya. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 3 No 6 Desember 2005. [<http://digilib.unsri.ac.id>].