

KEPUASAN KERJA TENAGA PENDIDIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Aji Munandar

Mahasiswa Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

email: ajimunandar4@gmail.com

Abstract

In general, the purpose of human work is nothing but getting a reward in order to fulfill their needs. However, many of them feel that they are not enough with the rewards they get. From here arises the desire to obtain job satisfaction. Likewise in the world of education, which is called an educational institution, in this case the educators who have obtained salary are still not feeling enough, because their job satisfaction has not been achieved. In this case there are several categories of job satisfaction, among others, namely: pay satisfaction, promotion satisfaction, supervision satisfaction, coworker satisfaction, satisfaction with the work itself, altruism, status and environment.

Job satisfaction of education workers is closely related to several variables that are quite influential with the quality of education, such as: performance, organizational commitment, customer satisfaction, absenteeism, turnover, work irregularities and life satisfaction. In other words, when teachers do not get their job satisfaction, adverse impacts will arise which will hamper the process of achieving the goals of the institution.

Keywords: *job satisfaction, job satisfaction of educators.*

Abstrak

Pada umumnya tujuan manusia bekerja tidak lain adalah untuk memperoleh imbalan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun, banyak dari mereka yang merasa tidak cukup dengan reward yang didapat. Dari sinilah timbul keinginan untuk memperoleh kepuasan kerja. Begitu juga dalam dunia pendidikan yang disebut dengan lembaga pendidikan, dalam hal ini tenaga pendidik yang telah memperoleh gaji masih merasa kurang, karena kepuasan kerjanya belum tercapai. Dalam hal ini ada beberapa kategori kepuasan kerja antara lain yaitu: kepuasan gaji, kepuasan promosi, kepuasan supervisi, kepuasan rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, altruisme, status dan lingkungan.

Kepuasan kerja tenaga pendidik berkaitan erat dengan beberapa variabel yang cukup berpengaruh dengan kualitas pendidikan, seperti: kinerja, komitmen organisasi, kepuasan pelanggan, ketidakhadiran, penyimpangan kerja dan kepuasan hidup. Dengan kata lain, ketika guru tidak mendapatkan kepuasan kerja, maka akan timbul dampak buruk yang akan menghambat proses pencapaian tujuan lembaga.

Kata Kunci: *kepuasan kerja, kepuasan kerja pendidik.*

A. Pendahuluan

Di era modern ini persaingan antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya berhadapan dengan persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas pengelolannya

terutama dari segi sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang sangat mendesak, dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka efektivitas dan keberhasilan suatu lembaga dapat meningkat (Arum Darmawati, dkk., 2013:10).

Tidak jauh dari dunia perusahaan, dalam dunia pendidikan sumber daya manusia sangat dibutuhkan perhatian khusus pendidik (guru) di lembaga pendidikan memegang peranan penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Guru merupakan kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan, mereka memiliki posisi pada titik utama dalam setiap upaya reformasi pendidikan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas pokok mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mengevaluasi, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan dini pada pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, seorang kepala sekolah dituntut untuk mampu meningkatkan kepuasan kerja para pendidik dan kependidikan. Menurut Martoyo yang dikutip Rusydiyati mengatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapinya. Kepuasan kerja guru harus diperhatikan, karena hal ini merupakan salah satu faktor peningkatan prestasi guru, yang akan berdampak pada upaya perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan. Menurut Robins, seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka ia akan menunjukkan sikap kerja yang positif dan sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah maka ia akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap kinerjanya (Rusydiati, 2017: 45).

B. Pembahasan

1. Definisi kepuasan kerja

Menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Rusydiyati, kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang merupakan hasil evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Sedangkan Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, kepuasan kerja adalah keadaan psikologis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan kerja karena semua kebutuhan terpenuhi secara memadai (Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H, 2006:121).

Selain itu, menurut Susilo Martoyo kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana ada atau tidaknya terjadi titik temu antara nilai balas jasa pegawai dari suatu organisasi dengan tingkat timbal balik pelayanan yang diinginkan oleh pegawai (Susilo Martoyo, 1996:132). Adapun menurut Anoraga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri pegawai dari kondisi dan situasi kerja, termasuk masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikis (Anoraga, Pandji, 2006:11).).

Kepuasan kerja adalah penilaian pekerja tentang seberapa jauh pekerjaan secara keseluruhan memuaskan kebutuhan mereka. Kepuasan kerja juga merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan (Viethzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2012:246). Dari beberapa pengertian kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan psikologis positif karyawan dari evaluasi pengalaman kerja yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan kerja dengan tingkat timbal balik pelayanan yang memang diinginkan oleh karyawan. termasuk masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

2. Teori kepuasan kerja

Ada beberapa teori kepuasan kerja, diantaranya:

a. Teori dua faktor

Teori ini merupakan teori kepuasan kerja yang mengemukakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Dalam teori ini, ketidakpuasan dikaitkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan, seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, maka disebut faktor kebersihan atau pemeliharaan. Dan sebaliknya, kepuasan diperoleh dari faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau akibat langsung dari pekerjaan itu, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, kesempatan promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor-faktor tersebut berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka disebut *motivator*.

b. Teori Nilai

Dalam teori ini kepuasan kerja akan terjadi pada suatu tingkat yang mengakibatkan pekerjaan yang diterima pekerja sesuai dengan yang diharapkan.

Semakin banyak pekerja menerima hasil, semakin puas, dan sebaliknya. Kunci untuk mendapatkan kepuasan kerja dalam teori ini adalah adanya perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan oleh seseorang. Semakin besar perbedaannya, semakin rendah kepuasan orang. Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan memberikan apa yang mereka inginkan dan jika mungkin memberikannya (Tukiyo, 2015).

3. Kategori Kepuasan Kerja

Beberapa kategori kepuasan kerja, menurut Colquit, Lepine, Wesson yang dikutip oleh Wibowo dalam bukunya yang berjudul *Behavior in Organizations*, mengemukakan bahwa ada beberapa kategori kepuasan kerja, antara lain:

a. Kepuasan Pembayaran

Hal ini mencerminkan perasaan pekerja mengenai upahnya, termasuk apakah upahnya sesuai dengan yang diharapkan, diperoleh dengan aman dan cukup untuk pengeluaran normal dan mewah. Kepuasan gaji didasarkan pada upah yang mereka harapkan dengan upah yang mereka terima (Wibowo, 2017:132). Upah yang mereka terima dapat dirasakan oleh seseorang yang sangat memuaskan atau sebaliknya. Upah yang mereka terima dapat meningkatkan kepuasan kerja jika:

1) Dapat memenuhi kebutuhan

Yaitu kebutuhan dasar yang layak, seperti: sandang, pangan dan papan.

2) Memenuhi keadilan internal

Yaitu upah yang diterima pekerja sesuai dengan tingkat usaha yang dilakukannya, seperti: keahlian yang dimiliki dan pengalaman yang dimilikinya.

b. Keadilan eksternal

Artinya, besarnya upah yang diterimanya sebanding dengan upah yang diterima oleh pihak lain dalam pekerjaan yang sama baik di dalam perusahaan itu sendiri maupun di perusahaan lain (Badeni, 2017: 45).

c. Kepuasan Promosi

Mencerminkan perasaan bekerja atas kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi akan diberikan, dilakukan secara jujur dan berdasarkan kemampuan. Ada beberapa pekerja yang tidak menyukai promosi, karena akan menambah tanggung jawab dan menambah beban kerja. Sebaliknya ada juga yang menganggap promosi dapat meningkatkan kepuasan kerjanya, karena dengan ini karir

mereka akan semakin besar, upah yang lebih baik dan prestise yang lebih tinggi (Badeni, 2017: 133).

d. Kepuasan Pengawasan

Hal itu mencerminkan pikiran pekerja terhadap atasannya, termasuk atasannya yang berkompeten, sopan dan kominator yang baik, tidak malas, mengganggu dan menjauhkan. Mayoritas pekerja berharap memiliki atasan yang mau membantu pekerjaan mereka, seperti menyediakan sumber daya yang mereka butuhkan dan melindungi mereka dari kebingungan di tempat kerja.

e. Kepuasan Rekan Kerja

Hal ini mencerminkan perasaan pekerja karena rekan kerjanya, termasuk apakah rekan kerjanya cerdas, bertanggung jawab, peduli, menyenangkan dan menarik. Pekerja berharap memiliki rekan kerja yang peduli terhadap mereka, karena dalam beberapa kasus pekerja tidak dapat melakukannya sendiri, dan membutuhkan bantuan orang lain. Selain itu, pekerja juga menginginkan mitra kerja yang menyenangkan, sehingga mereka akan menikmati hari-hari kerja dengan penuh semangat, sehingga mereka dapat menikmati pekerjaan yang mereka lakukan.

f. Kepuasan Dengan Pekerjaan itu sendiri

Mencerminkan perasaan pekerja mengenai tugas pekerjaannya. Termasuk bagaimana jika tugas itu menantang, menarik, dihormati dan membutuhkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang membosankan, berulang dan tidak nyaman. Aspek ini berfokus pada apa yang sebenarnya dilakukan pekerja.

g. Altruisme

Ini adalah sifat membantu orang lain dan menjadi penyebab moral. Sifat ini akan muncul ketika pekerja bersedia membantu rekan kerjanya yang membutuhkan, dalam mengerjakan tugas.

h. Status

Status menyangkut gengsi, hal ini dapat menimbulkan kepuasan kerja, karena pekerja memiliki kekuasaan atas orang lain dan atau memiliki popularitas di kalangan perusahaan (Badeni, 2017: 133-134).

i. Lingkungan

Yaitu kenyamanan lingkungan kerja dan tersedianya sarana dan fasilitas yang dibutuhkan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terkait dengan pencahayaan yang memadai, ventilasi yang memberikan kesegaran dan kebersihan tempat kerja dan

sebagainya. aspek tersebut dapat menjadi salah satu faktor kepuasan kerja, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat memudahkan pekerja dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal (Badeni, 2017: 46).

4. Mengukur kepuasan kerja

Salah satu masalah yang sering dihadapi adalah, bagaimana mengukur kepuasan kerja, serta komponen atau elemen apa yang dapat mengukur kepuasan kerja. Dalam pandangan Kreitner dan Kinicki yang dikutip Wibowo memberikan beberapa cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan kepuasan kerja, antara lain:

a. Pemenuhan Kebutuhan

Dalam model ini kepuasan ditentukan oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan memungkinkan individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan

Dalam model ini, mengemukakan bahwa kepuasan adalah hasil dari terpenuhinya harapan, yang menggambarkan perbedaan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan, seperti upah yang baik dan kesempatan promosi dengan apa yang sebenarnya diterima.

c. Pencapaian nilai

Gagasan yang mendasari elemen ini adalah bahwa kepuasan adalah hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk memenuhi nilai-nilai kerja individu yang penting.

d. Ekuitas

Pada elemen ini dijelaskan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari bagaimana pekerjaan yang jujur diperlakukan dalam dunia kerja.

e. Komponen Disposisional/ Genetik

Unsur ini dapat diartikan sebagai karakter, unsur ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi dari sifat-sifat pribadi dan faktor genetik. Karena sering terjadi beberapa rekan kerja yang selalu merasa puas dengan berbagai situasi kerja, padahal pekerja lainnya tidak merasakan kepuasan kerja (Badeni, 2017: 139).

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Fiska Ilyasir dalam tulisannya menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja adalah:

a. Faktor psikologis

Yaitu faktor-faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pekerja seperti minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan.

b. Faktor sosial

Yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya.

c. Faktor fisik

Yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, seperti, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, peralatan kerja, keadaan ruangan, kondisi kesehatan karyawan, dan sebagainya.

d. Faktor keuangan

Yaitu faktor yang berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai seperti gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan sebagainya (Fiska Ilyasir, 2013: 147).

6. Hubungan dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan beberapa variabel, yaitu:

a. Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja

Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja memiliki korelasi yang moderat dengan kinerja. Orang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi juga.

b. Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi, orang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung merasakan tingkat komitmen afektif dan komitmen normatif yang lebih tinggi.

Komitmen afektif adalah komitmen yang timbul karena kedekatan dengan organisasi, sedangkan komitmen normatif berkat perasaan pekerja terhadap keharusan untuk tetap berada di lembaga.

c. Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Pelanggan

Ada kepercayaan bahwa konsumen yang bahagia adalah berkat hasil pekerja yang bahagia. Dengan kata lain, peningkatan kelelahan kerja dan loyalitas akan menghasilkan persepsi nilai pelanggan yang lebih tinggi. Ada dua alasan yang menyebabkan hal tersebut, yaitu:

- 1) Pekerja yang memiliki mood positif akan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga pekerja akan memiliki mood yang baik yang akan menunjukkan persahabatan yang lebih alami dan emosi positif yang akan membuat konsumen mengalami emosi positif.
- 2) Ketika seorang pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kecil kemungkinan dia akan meninggalkan pekerjaannya, sehingga semakin lama mereka bekerja, semakin baik mereka akan melayani konsumen.

d. Kepuasan Kerja dengan Ketidakhadiran

Hubungan ini memiliki tingkat sedang sampai lemah. Wajar bila ada pekerja yang tidak puas, maka ia akan terlambat masuk kerja.

e. Kepuasan Kerja dengan Perputaran

Jika pekerja diberikan tawaran pekerjaan tanpa diminta, kepuasan kerja tidak memberikan ramalan pergantian karena pekerja lebih cenderung keluar karena 'tarik', daya tarik pekerjaan lain daripada 'dorongan', kurangnya penari sekarang.

f. Kepuasan Kerja dengan Penyimpangan Kerja

Ketidakpuasan kerja dan hubungan antagonis dengan rekan kerja memprediksi variasi perilaku yang tidak diinginkan institusi, termasuk upaya untuk membentuk asosiasi, penyalahgunaan materi, pencurian pekerjaan, dan kelambanan. Pekerja yang tidak menyukai pekerjaannya akan membalas dengan berbagai cara.

g. Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup mencerminkan sejauh mana pekerja merasa bahagia dengan kehidupan mereka. Orang akan merasa lebih baik tentang hidupnya ketika mereka merasa lebih baik tentang pekerjaannya (Wibowo, 2017: 142-144).

7. Dampak ketidakpuasan kerja

Dampak kepuasan kerja dinyatakan dalam bentuk model teoretis yang disebut EVLN-Model, yang terdiri dari exit, voice, loyalty dan mengabaikan.

a. Exit

Respon ini perilaku langsung yang ditunjukkan oleh pekerja, dengan cara meninggalkan lembaga tersebut, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

b. Voice

Respon ini memberikan masukan dari pekerja untuk lembaga, dalam rangka memperbaiki situasi dan kondisi, seperti mendiskusikan persoalan dengan atasan ataupun membentuk beberapa aktivitas perserikatan.

c. Loyalty

Respon ini dilakukan dengan cara menugu kondisi membaik seperti mempercayai lembaga dan manajemennya dalam memperbaiki keadaan.

d. Neglect

Respon ini secara pasif memungkinkan memperburuk kondisi lembaga, seperti kemangkiran secara kronis, keterlambatan, mengurangi usaha serta meningkatkan tingkat kesalahan. (Wibowo, 2017: 145).

8. Lembaga Pendidikan Islam

Lembaga pendidikan Islam adalah lembaga pendidikan yang dikelola, dilaksanakan, dan diperuntukkan bagi umat Islam. Lembaga pendidikan Islam menurut bentuknya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lembaga pendidikan Islam di luar sekolah dan lembaga pendidikan Islam di dalam sekolah.

Keberadaan lembaga/institusi pendidikan Islam di Indonesia dapat dibedakan dalam tiga kelompok besar, yaitu:

a. Pondok pesantren

Pondok Pesantren berasal dari dua kata, yakni kata pondok dan pesantren. Kedua kata ini memiliki makna yang berbeda. Dalam dalam bahasa Arab pondok diartikan sebagai *funduk* yang berarti tempat singgah, sedangkan pesantren adalah lembaga pendidikan Islam yang tidak dalam bentuk klasikal. Jadi pondok pesantren adalah lembaga pendidikan Islam non klasik yang santrinya disediakan tempat tinggal (Akhiruddin, 2015: 197).

Adapun karakteristik pondok pesantren yaitu: ada kyai, ada pondok, ada masjid, ada santri, dan ada pengajaran membaca kitab kuning.

Adapun metode pembelajaran yang dilaksanakan di pondok pesantren adalah sebagai berikut:

1) Wetonan

Metode wetonan adalah dimana kyai membacakan salah satu kitab di depan santri yang juga memegang dan memperhatikan kitab yang sama. Dengan metode ini santri hanya menyimak, memperhatikan, dan menyimak pembacaan dan pembahasan isi kitab yang dilakukan oleh ustadz.

2) Sorogan

Metode sorogan merupakan metode pembelajaran sistem privat yang dilakukan oleh santri kepada seorang ustadz. Dalam metode ini santri mendatangi

kiai dengan membawa kitab kuning, kemudian membacanya di depan kiai dan menerjemahkannya.

3) Bandungan (Bahasa Sunda)

Bandungan adalah istilah yang berarti “memperhatikan” dengan seksama ketika kyai membaca dan membahas isi kitab. Santri hanya memberi kode atau mengganti kalimat sulit dalam bukunya (Akhiruddin, 2015: 200-201).

b. Madrasah

Madrasah adalah lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang berbeda di bawah naungan Kementerian Agama (Depag). Adapun kategori Madrasah adalah lembaga pendidikan Ibtida'iyah (MI), Tsanawiyah (MTs), Aliyah (MA), Mualimin, Mualimat dan Diniyah. Selain memberikan ilmu agama, Madrasah juga diberikan ilmu umum sebagai pelengkap. Hal ini didasarkan pada falsafah negara Indonesia, oleh karena itu dasar pendidikan madrasah adalah ajaran falsafah negara Islam Pancasila dan UUD 1945 (Akhiruddin, 2015:204).

c. Pendidikan nonformal/ informal

Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang diselenggarakan secara terstruktur dan berjenjang, seperti pendidikan: kecakapan hidup, PAUD, kepemudaan, pemberdayaan perempuan, literasi, keterampilan dan pelatihan kerja, kesetaraan dan pendidikan lainnya yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan siswa. Sedangkan pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan. Pendidikan nonformal/informal yang dimaksud adalah seperti pendidikan keluarga, Taman Pendidikan Al-Qur'an, atau majelis taklim (M. Syaifuddin Jazuli, 2009: 32-34).

9. Kepuasan Kerja di Institusi Pendidikan

Berbicara tentang kualitas kinerja guru di Indonesia memang sangat berbeda jika dibandingkan dengan guru di negara tetangga. Hal ini terjadi bukan karena satu atau dua hal, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya, seperti profesionalisme dan kesejahteraan. Kedua faktor tersebut memang merupakan hal yang berbeda, namun kedua faktor tersebut saling berkaitan. Dalam arti ketika guru memperoleh kesejahteraan, diharapkan guru dapat profesional dalam melaksanakan tugasnya, dan sebaliknya jika guru telah profesional dalam melaksanakan tugasnya, maka guru berhak mendapatkan kesejahteraan. Jika kita mengamati sejumlah teori tentang kepuasan kerja di atas, maka kita dapat menyimpulkan apakah

sebagian besar guru di Indonesia tergolong memiliki kepuasan dalam bekerja atau sebaliknya.

Perbedaan status kepegawaian guru di lembaga pendidikan tentunya menimbulkan permasalahan yang dihadapi oleh setiap guru baik dari segi keuangan, rekrutmen, seleksi. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan yang menonjol dari segi keuangan guru tidak tetap dengan guru PNS. Guru PNS memiliki gaji yang cukup besar dibandingkan dengan guru tidak tetap, bagaimana tidak, gaji guru PNS sudah diatur dalam undang-undang sedangkan untuk Guru Tidak Tetap tidak ada dasar hukum yang jelas (Milla Rahayu, 2018: 265) .

Sebagai suatu sistem pendidikan, guru dan Sekolah/Madrasah tidak dapat dipisahkan. Oleh karena itu, sangat naif jika terjadi dikotomi antara guru sekolah/madrasah swasta dengan guru sekolah/madrasah negeri. Selain itu, guru swasta masih dipandang sebelah mata oleh pemerintah. Sebagai contoh; guru yang berstatus Guru Tidak Tetap, banyak yang digaji jauh di bawah standar tenaga kerja. Mereka hanya mendapat gaji Rp. 250.000 per bulan, sedangkan untuk pekerja kategori non-skill saja mendapatkan gaji sesuai standar upah minimum masing-masing kecamatan dengan nilai nominal lebih dari 1 juta (Chania Ditarora. 2018).

Pemberian upah yang rendah pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa di sekolah/madrasah. Hal ini terjadi karena, di luar jam mengajar, tidak sedikit guru honorer yang bekerja berdampingan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Alhasil, upaya mereka untuk meningkatkan profesionalisme profesinya sebagai pendidik terdidik (Dirhantoro Tito. 2017). Dari teori yang mengukur kepuasan kerja berdasarkan perbandingan antara harapan dan apa yang diperoleh, menjadi guru PNS dengan kehidupan yang terjamin berkat gaji bulanan dan tunjangan pensiun, mungkin menjadi impian sebagian orang Indonesia.

Penyimpangan ini kemudian mempengaruhi profesionalisme kinerja guru. Absen sudah tidak asing lagi dan sudah menjadi hal yang lumrah bagi sebagian guru. Selain itu, guru hanya memberikan catatan kepada salah satu siswa yang nantinya akan dicatat bersama di kelas, sedangkan guru melakukan pekerjaan lain untuk mendapatkan kepuasan mereka, dan untuk perilaku lain yang dia lakukan, ini adalah jangka pendek. dampak yang dapat dirasakan (Fiska Ilyasir, 2013: 148).

10. Meningkatkan Kepuasan Kerja di Lembaga Pendidikan

Dengan melihat kejadian diatas maka dapat kita coba untuk meminimalisir ketidakpuasan kerja para guru, agar guru dapat bekerja secara maksimal dalam rangka

mencerdaskan kehidupan bangsa, ada beberapa hal yang dapat dirasakan untuk membantu meningkatkan kepuasan kerja guru. , termasuk:

- a. Dengan meningkatkan pemenuhan standar pendidikan, maka kurangnya kualitas pendidikan akan hilang. Dengan fasilitas standar yang diperoleh, maka hal ini akan berpengaruh langsung terhadap kepuasan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (Fiska Ilyasir, 2013: 150-151).
- b. Meningkatkan kesejahteraan guru. Ketika kesejahteraan guru tidak mencukupi, guru akan didorong untuk memprioritaskan kegiatan lain di luar tugas utamanya, karena mereka bertanggung jawab untuk menyelamatkan hidup mereka dan keluarga mereka. Hal ini sangat berpengaruh terhadap dedikasi, loyalitas dan dedikasi guru dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah.
- c. Meningkatkan kualitas tenaga guru dengan pendidikan, pelatihan, workshop dan sebagainya kepada guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru sehingga tercipta prestasi kerja yang tinggi, dengan harapan tercapainya pendidikan yang bermutu di sekolah/madrasah (Rusydiati, 2017: 54).

C. Kesimpulan

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan psikis positif karyawan dari evaluasi pengalaman kerja yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan kerja dengan tingkat nilai timbal balik yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan termasuk didalamnya masalah dari upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikis.

Di bawah ini adalah beberapa kategori kepuasan kerja, yaitu: Kepuasan Gaji, Kepuasan Promosi, Kepuasan Rekan Kerja, Kepuasan dengan Pekerjaan itu sendiri, Altruisme, Status, Lingkungan. Tidak berbeda dengan dunia perusahaan, di dunia dampak kepuasan kerja guru yang tidak terpenuhi, yang dituangkan dalam bentuk model teoritis, yang disebut EVLN-Model, yang terdiri dari exit, voice, loyalty dan penelantaran. , khususnya guru, adapun dimana guru tidak mendapatkan kepuasan kerja terutama faktor finansial dan sosial tidak akan dapat menikmati pekerjaannya. Perbandingan antara harapan dengan apa yang diperoleh guru tidak tetap ini berbanding terbalik dengan guru PNS di mana mereka bisa hidup terjamin berkat gaji bulanan dan tunjangan pensiun. Penyimpangan ini kemudian mempengaruhi profesionalisme kinerja guru. Karena kehilangan pekerjaan/membolos, guru honorer lebih mengutamakan

kepentingan pribadinya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya daripada menjalankan tugasnya di sekolah.

Hal ini dapat diatasi dengan beberapa cara antara lain dengan memenuhi kategori kepuasan kerja guru dan mengelola dengan baik faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, mulai dari faktor psikologis yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologis tenaga kerja seperti minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan, yang kedua adalah faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik dengan sesama guru maupun dengan atasannya. Ketiga, faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik guru, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, peralatan kerja, keadaan ruangan, kondisi kesehatan pegawai, dan seterusnya. dan yang terakhir adalah faktor keuangan, yaitu faktor yang berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan guru seperti gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan sebagainya.

Daftar Pustaka

- Akhiruddin. (2015). Lembaga Pendidikan Islam Di Nusantara.
- Anoraga. (2006). Pandji, Psikologi Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta,.
- Badeni. (2007). Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Chania Ditarora (2018). Guru Madrasah Swasta: Potret dan Problematikanya in <https://www.kompasiana.com> (downloaded at: 30 / March / 2019, at 8:00 p.m.)
- Darmawati, Arum et.al. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior.
- Dirhantoro Tito. (2017). Mengangkat Harkat guru Honorer in <https://jurnalruang.com> (downloaded at: 30 / March / 2019, at 8:00 p.m.).
- Fiska Ilyasir. (2013). Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Profesionalisme Guru.
- Jazuli, M. Syaifuddin, (2009). Manajemen Humas Pada Lembaga Pendidikan Islam (Studi Di SMP Islam Hidayatullah Banyumanik Semarang). Thesis. Semarang: IAIN Walisongo.
- Mathis, Robert L. and Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management* (Manajemen Sumber Daya Manusia). (Diana Angelica, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.
- Milla, Rahayu. (2018). Sistem Pengelolaan Guru Tidak Tetap (GTT) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.
- Rusydiati, (2017). Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah.
- Susilo Martoyo. (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta.
- Tukiyo. (2015). Motivasi Dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten Klaten, Makalah, Disampaikan Pada Acara Seminar Nasional Pendidikan UNS & ISPI Jawa Tengah.
- Viethzal Rivai dan Deddy Mulyadi. (2012). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). Perilaku Dalam Organisasi. Depok: PT Raja Grafindo Persada.