



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PADA GURU

(Studi Deskriptif di SLTP Negeri I Pakusari-Jember)

SKRIPSI

Ditajukan untuk memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (SI)
Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial
Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial
Pada
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Oleh :

Nur Hamzah Jamila

NIM : 560910301106

Pembimbing :

Drs. Husni Abdul Gani, MS

NIP. 131 274 728

Asal	Harah	Mano
Terima	16 NOV 2001	370.2
No. Indek	0106 SRS	JAM

S
e.

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2001

PENGESAHAN

DITERIMA DAN DIPERTAHANKAN DI DEPAN PANITIA PENGUJI
GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
GELAR SARJANA ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL

PADA HARI : SABTU

TANGGAL : 27 OKTOBER 2001

JAM : 08.00 WIB

TEMPAT : RUANG UJIAN SERIPSI FISIP

TEAM PENGUJI

KETUA

(Drs. PARTONO, MSi)

SEKRETARIS

(Drs. HUSNI ABDUL GANI, MS)

ANGGOTA PENGUJI

1. Drs. PARTONO, MSi

2. Drs. HUSNI ABDUL GANI, MS

3. Dra. NUR DYAH GIANAWATI, MA

4. Drs. JOKO MULYONO, MSi

MENGETAHUI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS JEMBER

DEKAN



(Drs. H. MOCH. TOERKI)

NIP: 130 524 832

MOTTO:

“ Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”.

(QS. Al Baqarah: 153)

Al Qur'an dan Terjemahannya. 1975. PT. Bumi Restu

PENGESAHAN

DITERIMA DAN DIPERTAHANKAN DI DEPAN PANITIA PENGUJI
GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
GELAR SARJANA ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

JURUSAN ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL

PADA HARI : SABTU

TANGGAL : 27 OKTOBER 2001

JAM : 08.00 WIB

TEMPAT : RUANG UJIAN SERIPSI FISIP

TEAM PENGUJI

KETUA

(Drs. PARTONO, MSi)

SEKRETARIS

(Drs. HUSNI ABDUL GANI, MS)

ANGGOTA PENGUJI

1. Drs. PARTONO, MSi

2. Drs. HUSNI ABDUL GANI, MS

3. Dra. NUR DYAH GIANAWATI, MA

4. Drs. JOKO MULYONO, MSi

MENGETAHUI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS JEMBER

DEKAN



(Drs. H. MOCH. TOERKI)

NIP: 130 524 832

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kupersembahkan karya tulis ini kepada:

1. Bapak dan Ibuku tercinta yang telah mencurahkan segenap kasih dan perhatian serta do'a yang teramat tulus demi keberhasilan putera-puterinya, semoga keberhasilan puterimu bisa menjadi setitik bahagiamu.
2. Saudara-saudaraku tersayang, Mbak Andiyani dan Mas Sugiarto serta adikku Rizal.
3. Keponakanku yang lucu-lucu, Fitri, Tia dan Alvi dengan tawa riangnya yang selalu membuatku tersenyum.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi dengan judul: "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Guru" dapat terselesaikan. Adapun maksud dan tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S 1) pada jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Jember. Diharapkan dengan terselesaikannya skripsi ini dapat meningkatkan pengetahuan dan menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan yang telah ada.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Ucapan terima kasih ini penulis sampaikan kepada mereka diantaranya:

1. Bapak Drs. Husni Abdul Gani, MS selaku Dosen Pembimbing sekaligus sebagai Ketua Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial.
2. Bapak Drs. Sama'i, MSi selaku Dosen Wali yang telah banyak membimbing penulis selama menyelesaikan masa studi.
3. Bapak Drs. H. Moch. Toerki selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Civitas Akademika yang telah memberikan bantuan demi kelancaran penulisan skripsi ini.
5. Ibu Dra. Yayuk Kurniyani selaku Kepala Sekolah, Bapak Edi Susanto, Spd. Serta Bapak Soikun, dan semua guru SLTP Negeri 1 Pakusari yang telah banyak membantu memberikan data dan keterangan pada penulis selama penelitian.
6. Bapak Joko Winarto yang telah banyak membantu penulis dalam mencari data selama proses pembuatan skripsi.
7. Eta dan seluruh Crew dEcomp dan VIP Computer yang banyak membantu penulis selama pengetikan skripsi.

8. Ida, Yohana, Anna, Jun terimakasih atas persahabatan yang kalian berikan.
9. Luluk, Titin, Rurul, Kholif, Rudi, Redi, dan Rima terimakasih atas dukungan yang kalian berikan angkatan KS '95, KS '96, KS '97 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.
10. Teman-teman KKN tahun 2000 kelompok 73.
11. Almamater tercinta, semoga tetap jaya.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini. Akhir kata, semoga karya tulis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, Oktober 2001

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Pokok Bahasan.....	6
1.4 Tujuan dan Kegunaan.....	7
1.5 Tinjauan Pustaka.....	8
1.6 Definisi Operasional.....	17
1.7 Metodologi Penelitian.....	19
1.7.1 Penentuan Lokasi Penelitian.....	19
1.7.2 Penentuan Populasi.....	20
1.7.3 Penentuan Sampel.....	21
1.7.4 Metode Pengumpulan Data.....	21
1.7.5 Metode Analisa Data.....	23
II. DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN	
2.1 Sejarah Singkat Berdirinya SLTP Negeri 1 Pakusari.....	24
2.2 Struktur Organisasi SLTP Negeri 1 Pakusari	
2.2.1 Skema Struktur Organisasi SLTP Negeri 1 Pakusari Tahun Ajaran 2000/2001.....	26

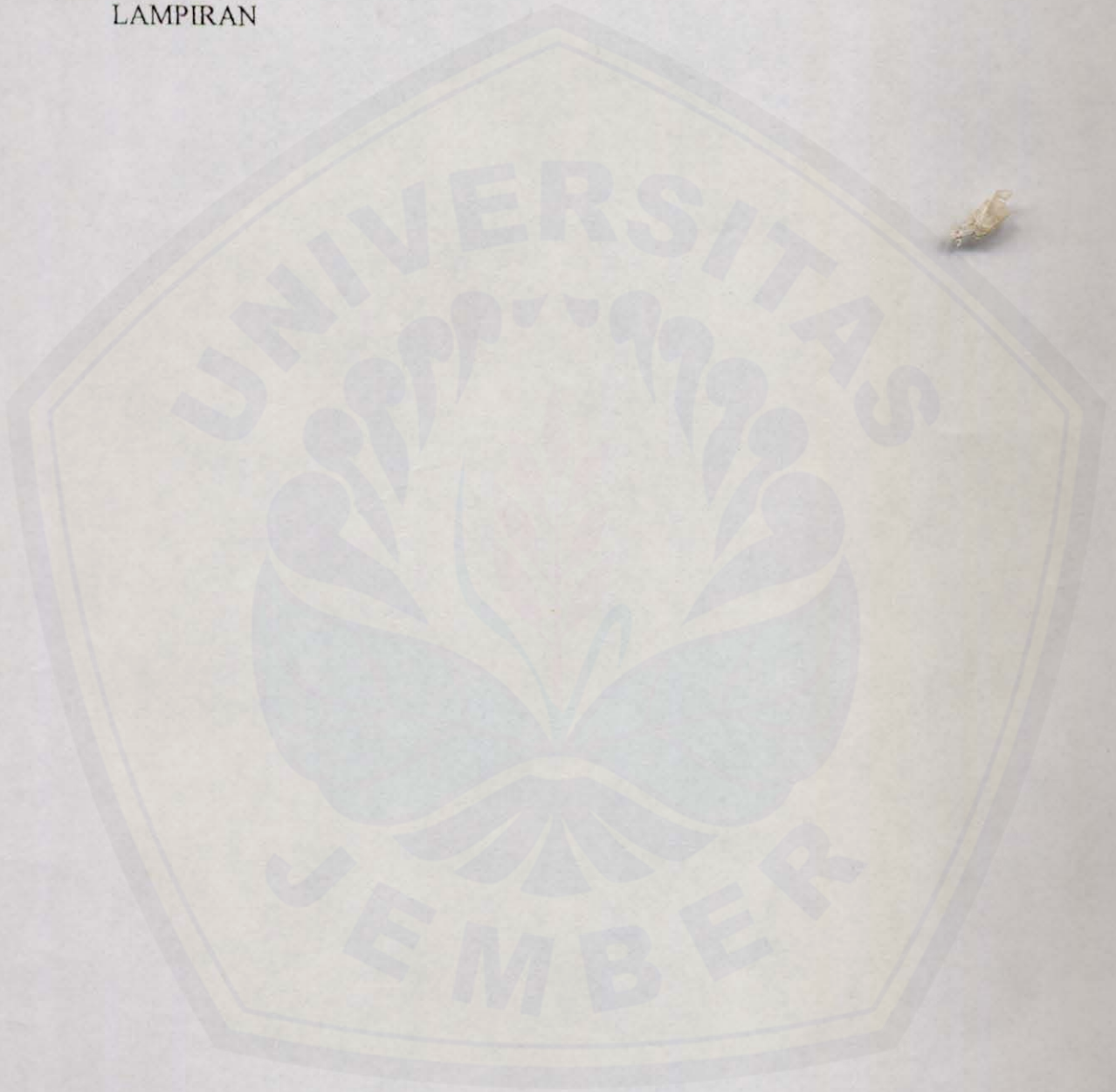
2.2.2 Skema Struktur Organisasi Kantor SLTP Negeri 1 Pakusari Tahun Ajaran 2000/2001.....	27
2.2.3 Daftar Pengelola Sekolah dan Karyawan.....	28
2.3 Data Fisik SLTP Negeri 1 Pakusari.....	28
2.4 Kondisi Demografis SLTP Negeri 1 Pakusari	
2.4.1 Keadaan Siswa SLTP Negeri 1 Pakusari.....	29
2.4.2 Tugas Mengajar dan Daftar Guru SLTP Negeri 1 Pakusari	30
2.4.3 Daftar Nama dan Jadwal Guru Piket SLTP Negeri 1 Pakusari.....	31
2.5 Peran Guru BP/BK.....	32
2.6 Peran Wali Kelas.....	33
2.7 Peran Guru Agama.....	33
2.8 Kegiatan Ekstra Kurikuler SLTP Negeri 1 Pakusari.....	34
III. KARAKTERISTIK RESPONDEN	
3.1 Agama Responden.....	35
3.2 Jenis Kelamin Responden.....	36
3.3 Umur Responden.....	37
3.4 Tingkat Pendidikan Responden.....	39
3.5 Masa Kerja Responden Sebagai Guru.....	40
3.6 Pengalaman Kerja Responden.....	41
3.7 Golongan Kepangkatan Responden.....	42
IV. ANALISA DATA	
(FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PADA GURU)	
4.1 Faktor Non Materiil.....	43
4.2 Faktor Materiil.....	51

V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan	56
5.2 Rekomendasi	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1: Jumlah Siswa SLTP Negeri 1 Pakusari	29
Tabel 2: Jenis Kelamin Responden.....	37
Tabel 3: Komposisi Umur Responden	38
Tabel 4: Tingkat Pendidikan Responden	39
Tabel 5: Masa Kerja Responden Sebagai Guru	40
Tabel 6: Pengalaman Kerja Responden	41
Tabel 7: Golongan Kepangkatan Responden.....	42
Tabel 8: Kategori faktor non materiil yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru.....	44
Tabel 9: Kategori faktor materiil yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar Kuesioner
2. Rekapitulasi Identitas Respoden
3. Rekapitulasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
4. Rekapitulasi Data Siswa SLTP Negeri 1 Pakusari
5. Surat Ijin Penelitian dari Lembaga Penelitian Universitas Jember
6. Surat Ijin Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa Tingkat II Jember
7. Surat Pernyataan telah Mengadakan Penelitian dari Kepala Sekolah SLTP Negeri 1 Pakusari



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia sebagai sebuah negara yang sedang berkembang kiranya wajar dalam mengisi alam kemerdekaannya menyelenggarakan pembangunan disegala aspek kehidupan masyarakat. Usaha-usaha pembangunan itu adalah untuk mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut diselenggarakan pembangunan yang pada dasarnya bertujuan untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur merata materiil spirituil berdasarkan pancasila dalam wadah negara kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, bersatu, berdaulat dalam suasana perikehidupan bangsa yang aman, tenteram, tertib dan damai.

Namun dalam usaha pembangunan ini banyak masalah yang harus dihadapi. Adapun masalah utama dalam pembangunan saat ini adalah masalah penciptaan lapangan kerja bagi angkatan kerja yang terus menerus bertambah akibat dari krisis ekonomi dalam bentuk pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran. Di tambah dengan masalah kepadatan penduduk dan kualitas sumber daya manusia, cukup memberi dampak yang serius dan menuntut untuk segera diatasi. Sumber daya manusia sangat menentukan berhasil tidaknya pembangunan, hal ini karena manusia merupakan faktor utama dan penentu dalam pembangunan. Oleh karena itu pembangunan menghendaki sumber daya manusia yang memiliki sikap mental dan kemampuan yang menunjang pembangunan yaitu manusia-manusia yang menghargai kerja.

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan macam-macam aktivitas, salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Dalam Garis-garis Besar Haluan Negara, pembangunan nasional hakekatnya merupakan pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat. Memperhatikan secara mendalam rumusan-rumusan GBHN diantaranya pembangunan akan menjangkau seluruh masyarakat tidak terkecuali

guru. Berarti pembangunan nasional merupakan fenomena sosial yang menyertakan baik pria maupun wanita, yang berprofesi sebagai dokter, pengacara maupun guru secara optimal tanpa membedakan hak, kewajiban dan kesempatan.

Guru disebut juga sebagai tenaga profesi karena obyek pekerjaannya adalah untuk kepentingan klien (murid) dan bukan untuk kepentingan pribadi atau komersil. Menurut Harsby dalam Su'adah (1989:24) yang menyatakan bahwa "Profesi adalah sebagai suatu pekerjaan atau panggilan di mana dikehendaki pendidikan khusus atau pelatihan tertentu". Sedangkan Greenwood dalam Basri (1986:187) mengemukakan bahwa terdapat lima atribut yang merupakan ciri-ciri dari profesi yaitu:

(1) adanya seperangkat teori yang sistematis, (2) seorang profesi mengetahui apa yang terbaik untuk kepentingan kliennya, (3) memiliki otoritas dalam bidang kompetensinya, (4) memiliki kode etik, (5) adanya seperangkat nilai-nilai, norma-norma dan simbol profesi serta organisasi yang profesional.

Tugas dan peranan guru sebagai pendidik profesional sesungguhnya sangat kompleks, tidak terbatas pada saat berlangsungnya interaksi edukatif di dalam kelas, yang lazim disebut proses belajar mengajar. Guru bisa bertugas sebagai administrator, evaluator, konselor, dan lain-lain sesuai dengan seluruh kompetensi (kemampuan) yang dimilikinya

Guru memang menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat. Kewibawaanlah yang menyebabkan guru dihormati sehingga masyarakat tidak meragukan figur guru. Masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik anak didik mereka agar menjadi orang yang berkepribadian mulia.

Dengan kepercayaan yang diberikan masyarakat, maka dipundak guru diberikan tugas dan tanggung jawab yang berat. Mengemban tugas berat, tetapi lebih berat lagi mengemban tanggung jawab. Sebab tanggung jawab guru tidak sebatas dinding sekolah tetapi juga di luar sekolah. Pembinaan yang harus guru berikan pun tidak hanya secara kelompok (klasikal), tetapi juga secara individual. Tapi jangan hanya menuntut pengabdian guru, kesejahteraannya juga patut ditingkatkan, karena dilain pihak guru juga mempunyai hak untuk memperoleh imbalan atas hasil kerjanya.

Digital Repository Universitas Jember

Kesejahteraan sosial pada awalnya senantiasa memberikan perhatian kepada keberadaan manusia, nasibnya, hak-hak dan kewajiban atau tanggung jawab kepada sesamanya (Sumarnonugroho, 1991:VII). Dengan membina, mengarahkan dan memperhatikan keadaan guru akan mendorong mereka untuk dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Karena kepuasan kerja bisa diperoleh dalam lingkungan kerja yaitu rasa bangga, puas dan keberhasilan melaksanakan pekerjaan sampai tuntas. Prestasi atau hasil kerja memberikan seseorang status sosial, respek dan pengakuan dari lingkungan masyarakatnya.

Adapun ketertarikan penulis mengambil judul faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru yang merupakan studi deskriptif pada guru di SLTP Negeri 1 Pakusari adalah karena guru-guru yang mengajar di sana begitu giat dan penuh semangat dalam memberikan pelajaran pada jam sekolah bahkan memberikan les atau pelajaran tambahan di luar jam sekolah. Kegiatan les ini biasanya dilakukan pada jam sepulang sekolah atau di sore hari, terutama pada mata pelajaran yang dianggap sulit oleh siswa seperti matematika, fisika, bahasa inggris ataupun pelajaran-pelajaran yang lain. Siswa SLTP Negeri 1 Pakusari juga mendapatkan pelajaran keterampilan komputer. Hasil dari pemberian tambahan pelajaran atau les tersebut membuat guru puas karena pada lulusan tahun ajaran 2000/2001 sebagian besar siswa bisa melanjutkan sekolah ke SMU Negeri ataupun SMK Negeri di kota. Guru juga sangat bangga karena meskipun ada yang tidak bisa melanjutkan ke sekolah negeri mereka masih mau melanjutkan ke sekolah swasta. Jadi keinginan untuk melanjutkan sekolah sangat besar karena biasanya di desa pada lulusan sebelumnya banyak siswa yang harus putus sekolah.

Penerimaan murid-murid dalam hal tata krama pada guru menurut mereka lebih baik dibandingkan di tempat mengajar sebelumnya. Begitu juga kekompakan diantara para guru dalam bekerja sama yang terlihat begitu kompak dalam mendidik para siswanya agar menjadi siswa yang berprestasi. Dalam kerja sama itu guru saling memberikan dorongan satu sama lainnya, yang tidak dapat mereka peroleh di tempat mereka mengajar sebelumnya.

Semua itu tentunya tidak terlepas dari perilaku pimpinan yang sangat perhatian dalam memberikan dukungan kepada para guru serta kepada siswa-siswanya dalam interaksi edukatif di sekolah. Kepemimpinan yang sekarang dipegang oleh seorang perempuan ternyata menurut para guru lebih demokratis dibandingkan dengan kepala sekolah sebelumnya.

Kebutuhan materiil juga dibutuhkan guru untuk menunjang fungsinya sebagai pendidik. Kebutuhan materiil ini berkaitan dengan kondisi kerja yang sangat nyaman yaitu kebersihan lingkungan kerja yang bagus dan jauh dari kebisingan. Kondisi tersebut tidak guru dapatkan sebelumnya di tempat kerja yang lama, terutama para guru yang pernah mengajar di kota. Ataupun fasilitas yang menunjang kelancaran proses belajar mengajar seperti komputer, laboratorium, maupun buku-buku dari perpustakaan yang sudah lengkap dan tidak kalah dengan tempat kerja yang lama.

Jadi apa yang guru lakukan dengan memberikan les atau pelajaran tambahan, berangkat mengajar pagi pulang sampai sore tidak sia-sia karena mereka mendapatkan imbalan yang setimpal terutama yang ditunjukkan oleh prestasi anak didiknya. Peningkatan prestasi anak didik tersebut telah menumbuhkan kepercayaan dari masyarakat akan kualitas SLTP Negeri 1 Pakusari. Sehingga mereka tidak perlu jauh-jauh menyekolahkan anak mereka ke sekolah di kota yang tentunya membutuhkan dana yang lebih besar, karena di Pakusari sudah ada sekolah yang cukup berkualitas untuk mendidik anak mereka.

Berdasarkan uraian di atas, mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dan berusaha menyajikan dalam bentuk karya ilmiah dengan judul: **Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru (Studi deskriptif di SLTP Negeri 1 Pakusari Jember).**

1.2 Perumusan Masalah

Dalam setiap penulisan ilmiah harus ditetapkan dulu permasalahan yang akan di teliti. Dan penelitian yang baik harus menampilkan masalahnya secara jelas. Dari berbagai masalah yang akan di teliti hendaknya diselesaikan secara tepat dengan berdasarkan pada pertimbangan data, dana, tenaga dan waktu yang memadai, karena pada hakekatnya perumusan masalah yang tepat merupakan sebagian dari pemecahan masalah tersebut.

Pengertian masalah menurut Suryabrata (1995:66) bahwa:

Masalah atau permasalahan ada, kalau ada kesenjangan (gap) atas *das sollen* dan *das sein*; ada perbedaan antara yang seharusnya dengan apa yang ada dalam kenyataan; antara apa yang dilakukan dan apa yang tersedia; antara harapan dan kenyataan, dan yang sejenis dengan itu.

Selanjutnya ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam merumuskan suatu masalah, sebagaimana dikemukakan oleh Loedin (1976:12) yaitu:

1. Masalah harus menunjukkan hubungan antar dua variabel atau lebih;
2. Persoalan atau masalah harus ditegaskan dalam bahasa yang jelas dan untuk mudahnya dituangkan dalam kalimat tanya;
3. Persoalan harus memungkinkan pengukuran secara empiris.

Profesi guru yang menuntut begitu banyak pengabdian, dilakukan dengan semangat dan tak kenal lelah oleh para guru di SLTP Negeri 1 Pakusari. Meskipun mayoritas tempat tinggal guru cukup jauh dari lokasi sekolah tetapi mereka merasa puas dalam menjalani pekerjaannya. Guru berangkat mengajar pagi-pagi dan pulangny bahkan sering sampai sore hari karena harus memberikan les pada anak didiknya, tapi mereka lakukan dengan semangat dan penuh dedikasi walaupun gaji guru masih rendah bahkan sering mengalami keterlambatan.

Bertitik tolak dari pendapat di atas dan berdasarkan uraian yang ada dalam latar belakang, maka permasalahan yang ada dalam penelitian ini dapat dirumuskan: **"Faktor-faktor apa yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru?"** (Studi deskriptif pada guru di SLTP Negeri 1 Pakusari).

1.3 Pokok Bahasan

Pokok pembahasan dimaksudkan untuk memberikan kejelasan yang lebih mendalam terhadap penelitian. Berkenaan dengan judul yang diajukan, perlu pembatasan masalah untuk menghindari kekaburan topik bahasan sebagai akibat adanya perluasan masalah yang terjadi. Dalam hal ini Hadi (1987:8) berpendapat bahwa: "Pokok bahasan berfungsi mencegah kemungkinan timbulnya kekacauan dan kekaburan wilayah persoalan".

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini dibagi menjadi yaitu faktor non materiil dan faktor materiil.

1. Faktor Non Materiil

Yaitu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru yang bersifat bukan kebendaan atau bukan bersifat materi yang berupa prestasi dari anak didik, kerja sama yang kompak serta perilaku pimpinan.

a. Prestasi anak didik.

Yang dimaksud adalah prestasi anak didik dalam bidang akademis yaitu terutama pada meningkatnya nilai danem atau ijasah sehingga anak didik dapat melanjutkan ke SMU Negeri atau SMK Negeri dan juga nilai rata-rata raport anak didik secara keseluruhan sebagai dasar untuk kenaikan kelas.

b. Kerja sama yang kompak.

Yang dimaksud yaitu kemampuan guru dalam bekerjasama yang penuh kekompakan dengan persahabatan yang intim dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan prestasi anak didik.

c. Perilaku pimpinan

Yang di maksud yaitu perilaku pimpinan atau kepala sekolah dalam memberikan perhatian kepada kebutuhan guru dan anak didik yang ditunjukkan dengan kedisiplinan dan dukungan yang tinggi demi tercapainya kelancaran kegiatan belajar mengajar disekolah.

2. Faktor Materiil

Yaitu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru yang bersifat kebendaan atau bersifat materi yang berupa kondisi kerja dan fasilitas kerja serta pemberian bonus atau tunjangan pada guru dari sekolah.

a. Kondisi kerja

Yang dimaksud di sini yaitu keadaan semua ruangan yang meliputi ruang kelas, ruang guru, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, maupun lingkungan di sekitar sekolah seperti halaman, kantin dan tempat parkir yang bersih, rapi, serta adanya ventilasi dan penyinaran yang cukup dan jauh dari kebisingan.

b. Fasilitas kerja

Yang dimaksud fasilitas kerja di sini yaitu berupa alat-alat yang menunjang seperti komputer, buku-buku di perpustakaan serta peralatan dalam laboratorium yang digunakan sebagai penunjang berlangsungnya kegiatan belajar mengajar di sekolah.

c. Bonus atau tunjangan

Yang dimaksud di sini yaitu bonus atau tunjangan berupa uang yang diberikan pada guru jika ada kelebihan jam pelajaran atau pemberian les serta tunjangan hari raya dan tunjangan kesejahteraan yang merupakan kebijaksanaan sekolah.

1.4 Tujuan dan Kegunaan

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun manfaat atau kegunaan dari penelitian ini adalah:

- a. Diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya ilmu kesejahteraan sosial
- b. Diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan kepada berbagai pihak yang ingin melakukan penelitian yang sejenis.
- c. Diharapkan dapat memperluas wawasan berpikir peneliti dalam meningkatkan cakrawala pengetahuan secara empiris dan praktis.

1.5 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka selalu berpegang dan berpijak pada konsep atau teori yang dapat dipertanggung-jawabkan kebenarannya. Dengan banyaknya teori maupun konsep yang ada, maka pemilihan teori dan konsep yang tepat adalah penting. Hal ini sesuai dengan pendapat Koentjaraningrat (1990:61) bahwa:

Pemilihan konsep yang tepat adalah sangat penting tetapi rumit. Karena adanya sekian banyak konsep yang harus dipilih atau ditentukan ruang lingkup dan batas-batas persoalannya, sehingga konsep yang banyak bersangkutan-paut dengan persoalan itu dapat juga diatasi. Dalam hal ini adanya kerangka teoritis dapat meringankan bagi si peneliti.

Dalam membahas tentang kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl dalam As'ad (1999:105) bahwa ada tiga macam teori yang lazim dikenal tentang kepuasan kerja yaitu:

1. *Discrepancy theory*
2. *Equity theory*
3. *Two Factor theory*

Discrepancy theory mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke yang dikutip oleh As'ad (1999:73) menerangkan bahwa: "Kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be* (*expectation, needs, atau values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan". Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan terpenuhi.

Homans dalam Johnson (1986:68) menyatakan bahwa: "Reaksi seseorang terhadap *reward* yang diterima dari suatu perilaku tertentu akan dipengaruhi oleh perbandingan *reward* ini dengan *reward* yang diharapkan". Jadi kepuasan seseorang terhadap terhadap suatu hubungan tertentu seperti hubungan kerja atau kelanjutannya dalam hubungan itu merupakan fungsi biaya yang aktual dan imbalan yang ditukarkan. Dalam hal ini Homans, Thibaut dan Kelley dalam

Digital Repository Universitas Jember

Johnson (1986:73): “menekankan pentingnya proses di mana hasil tertentu dibandingkan dengan hasil yang diharapkan atau hasil alternatif lainnya”.

Dasar perbandingan yang diambil dalam penelitian ini adalah tingkat perbandingan, yang menunjuk pada standar individu itu sendiri dengan biaya, imbalan, dan hasilnya dinilai. Hal ini didasarkan pada pengalaman yang silam atau diambil dari persepsi individu itu mengenai hasil orang lain (mungkin termasuk pihak dengan siapa dia berinteraksi), yang sama dalam hal-hal yang penting. Atau mungkin juga didasarkan pada harapan-harapan yang terdapat dalam kebudayaan dan umumnya mengenai apa yang menentukan suatu pertukaran yang adil itu. Dalam suatu transaksi pertukaran atau hubungan sosial, orang-orang yang hasilnya sama atau melebihi tingkat perbandingan akan merasa puas, sedangkan mereka yang hasilnya berada di bawah tingkat perbandingan akan merasa tidak puas.

Pendapat Homans di atas sesuai dengan teori keadilan atau *equity theory* yang prinsip dasarnya adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekantor maupun di tempat lain atau pengalamannya sendiri di waktu lampau.

Menurut Wexley dan Yukl yang dikutip oleh As'ad (1999:106) dalam *equity theory* ini elemen-elemen dari *equity* ini ada tiga yaitu: “*in-put*, *out-comes*, *comparison person*, dan *equity-inequity*”. Yang dimaksud *input* segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. *Out-comes* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil pekerjaannya. Bagi guru *out-comes* ini adalah prestasi akademis pada anak didiknya. Dan yang dimaksud *comparison persons* ialah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input - outcomes* yang dimilikinya.

Comparison persons ini bisa berupa seseorang di tempat lain atau bisa juga dirinya di waktu lampau. Bila perbandingan itu dianggapnya cukup adil, maka ia akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tapi

Digital Repository Universitas Jember

menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan akan timbul ketidakpuasan.

Selanjutnya yaitu *two factor theory* atau teori dua faktor. Prinsip dari teori dua faktor adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) itu merupakan dua hal yang berbeda. Artinya, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan satu variabel yang kontinue.

Berdasarkan hasil penelitian Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu: kelompok *satisfier* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors* (dalam As'ad, 1999:108).

Satisfier (motivator) adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja. Hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfier (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi yang menyebabkan ketidakpuasan ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Tapi teori dua faktor ini banyak memiliki kelemahan yaitu, bahwa sudah menjadi kecenderungan orang untuk menyalahkan situasi di luar dirinya sebagai sumber ketidakpuasan, bahwa suatu kondisi kerja itu dapat menjadi *satisfiers* atau *dissatisfiers* tergantung dari perbandingannya dengan orang lain dan juga bila seseorang mengalami kegagalan walaupun kegagalan itu dibidang yang termasuk *satisfiers* tentu orang yang bersangkutan akan merasakan ketidakpuasan juga.

Jadi dalam penelitian ini teori yang sangat mendukung adalah teori dari Homans yang ditunjang oleh *discrepancy teori* dan *equity theory*. Karena kepuasan kerja pada guru ini merupakan hasil interaksi individu dengan lingkungan kerjanya, maka guru akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung dari sistem nilai yang berlaku pada masing-masing guru. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu dapat dikatakan, makin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Digital Repository Universitas Jember

Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik tujuan tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan hasil kerja yang berupah dengan menggantungkan hidupnya pada perusahaan atau instansi dengan menerima upah atau gaji dari hasil kerjanya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tetapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Seperti dikemukakan oleh Hadiprojo (1987:66) bahwa:

Kehidupan manusia tidak dapat dipandang lepas dari kerja. Kerja tidak hanya dilakukan manusia untuk memperoleh makan atau uang...tetapi bekerja juga untuk mengekspresikan dirinya. Selain itu manusia juga ada yang bekerja untuk mengadakan hubungan sosial dengan manusia lain.

Yang menjadi obyek dari penelitian ini adalah guru. Guru disebut juga sebagai tenaga profesi, karena obyek pekerjaannya adalah untuk kepentingan klien (murid) dan bukan untuk kepentingan pribadi atau komersil, tetapi di lain pihak guru juga membutuhkan sesuatu yang bersifat materi untuk menunjang pekerjaannya dan untuk melanjutkan hidupnya. Menurut Harsby dalam Sudah (1989:24) yang menyatakan bahwa "Profesi adalah sebagai suatu pekerjaan atau panggilan di mana dikehendaki pendidikan khusus atau pelatihan tertentu".

Dalam pengertian sederhana menurut Djamarah (2000:32) bahwa: "Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik". Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di mesjid, surau/musalla, di rumah dan sebagainya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Dari konsep serta teori tentang kepuasan kerja dan dikaitkan dengan fungsi guru di atas, maka guru itu dapat dikatakan puas dalam pekerjaannya jika apa yang guru inginkan sesuai dengan kenyataan, apa yang guru berikan seimbang dengan apa yang guru dapatkan dibandingkan dengan pengalaman guru mengajar pada

Digital Repository Universitas Jember

waktu lampau di SLTP Negeri 1 Pakusari atau di tempat lain guru mengajar sebelumnya ataupun dengan guru yang bekerja di tempat lain.

Untuk lebih jelasnya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu faktor non materiil dan faktor materiil. Faktor-faktor non materiil ini meliputi prestasi anak didik, kerjasama yang kompak serta perilaku pimpinan yang mendukung. Sudah menjadi kewajiban guru untuk memberikan ilmu pengetahuan pada anak didiknya. Hal ini dimulai dengan membantu siswa menyusun rencana belajar yang menurut Arikunto (1980:189) yaitu sebagai berikut

- a. Memberikan garis besar materi yang akan diajarkan.
- b. Memberikan daftar sumber bahan yang akan digunakan selama program pelajaran berlangsung, disertai dengan penjelasan mengenai kapan tepatnya masing masing sumber harus disiapkan. Dengan demikian siswa tahu bilamana sumber bahan tersebut dapat dicari secara bertahap, tidak harus dibeli seketika sekaligus.
- c. Memberitahu tentang strategi dan pendekatan yang akan digunakan dengan demikian kapan harus bekerja kelompok, membaca bagian sumber, menyiapkan alat-alat, dan sebagainya.

Dengan telah mengetahui apa yang akan dilalui selama mengikuti program untuk masing-masing pelajaran siswa akan menjadi yakin mengenai apa yang akan dikerjakan selama dalam jangka waktu tertentu, sekaligus dapat mengantisipasi keberhasilan secara maksimal. Dengan demikian siswa akan dapat mengukur kemampuan dirinya dengan tuntutan yang digariskan, dan dapat bersikap optimis dengan keberhasilannya.

Jadi guru dikatakan berhasil dalam mengajar, jika prestasi anak didiknya tinggi. Sebaliknya guru dikatakan tidak berhasil dalam mengajar menurut Arikunto (1980:190) yaitu: "Indikator dari ketidak berhasilan guru adalah prestasi siswa yang rendah, tidak sesuai dengan standart atau batas ukuran yang ditentukan".

Untuk itu perlu adanya kerja sama guru dengan guru lain dalam mendidik siswanya. Pengertian kerja sama menurut Wursanto (1992:210) adalah: "kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama sama dengan orang lain

Digital Repository Universitas Jember

dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan, sehingga merupakan daya guna yang sebesar besarnya”.

Jadi guru harus mampu bekerja sama dengan guru-guru yang lain beserta juga dengan anak didiknya, karena kerja sama ini sangat penting terutama demi terciptanya suasana belajar mengajar yang kondusif. Lebih lanjut dijelaskan Cooley yang dikutip oleh Soekanto (1990:80) tentang betapa pentingnya kerja sama, sebagai berikut:

Kerja sama timbul apabila orang menyadari bahwa mereka mempunyai kepentingan-kepentingan yang sama dan pada saat yang bersamaan mempunyai cukup pengetahuan dan pengendalian terhadap diri sendiri untuk memenuhi kepentingan-kepentingan tersebut.

Kerja sama ini merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Kerja sama diperlukan dalam rangka mencapai tujuan yang dapat dicapai dengan usaha bersama, tidak bisa dilakukan secara individu. Seperti yang dikemukakan oleh Homans dalam Johnson (1986:69) bahwa: “... perilaku kerja sama ini mungkin diharapkan apabila *reward*-nya lebih besar, atau *cost* lebih rendah dari pada yang mungkin melalui kegiatan sendiri”.

Usaha kerja sama ini merupakan rangkaian perbuatan yang dilakukan bersama-sama oleh lebih dari pada satu manusia yaitu para guru beserta anak didik yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi apabila dilakukan sendiri-sendiri”. Selanjutnya Siagian (1985:75) mengemukakan bahwa:

Demi tercapainya tujuan organisasi secara berdaya guna dan berhasil guna serta bebas dari segala pemborosan tidak cukup dengan tersedianya tenaga kerja yang ahli dan terampil dalam bidang pelaksanaan tugas masing-masing. Keahlian dan ketrampilan masih harus didasari oleh semangat kerja yang intim.

Dari uraian di atas jelas bahwa kerja sama dalam suatu organisasi sangat penting, sebab bagaimanapun ahli dan terampilnya seorang karyawan tetapi apabila tidak mampu bekerja dalam tim, maka keterampilan tersebut tidak banyak artinya. Dengan bekerja sama salah satu imbalannya adalah hubungan sosial atau ungkapan perasaan positif terhadap orang lain. Oleh karena itu, orang yang suka satu sama lain mampu saling mempengaruhi.

Digital Repository Universitas Jember

Dalam suatu organisasi orang-orang mempunyai kepentingan-kepentingan yang sama dalam usaha untuk memenuhi kebutuhannya, maka timbullah suatu kerja sama. Dengan adanya kepentingan yang sama tersebut guru akan dapat bekerja sama sehingga menambah kekompakan di antara mereka. Seperti dikemukakan oleh Siagian (1985:4) bahwa: "Pencapaian tujuan akan lebih efisien dan efektif bila semua orang yang terlibat mau bekerja sama satu sama lainnya". Oleh karena itu orang-orang dalam suatu kelompok akan menerima hubungan sosial di dalam pertukaran karena menyumbang pada tujuan tujuan kelompok.

Dengan bekerja sama kita akan mendapatkan rekan kerja yang akan sangat mendukung kita untuk mencapai kepuasan kerja seperti dikemukakan oleh Robbins (1996:182) bahwa:

Orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh Karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat....

Dengan kerja sama yang dilakukan para guru ini berarti guru telah mengembangkan atau memperluas kegiatan, interaksi dan perasaannya. Anggota kelompok kerja yang harus berinteraksi untuk melaksanakan tugasnya mungkin untuk menjalin persahabatan intim, dan sesudah kerja mereka minum atau saling berkunjung ke rumah guru yang lain. Seperti dikemukakan Homans dalam Johnson (1986:63) bahwa:

Kalau interaksi-interaksi para anggota suatu kelompok sering terjadi dalam sistem eksternal, maka perasaan suka akan bertumbuh diantara mereka, dan perasaan ini akan menimbulkan interaksi lebih lanjut, terutama interaksi-interaksi dalam sistem eksternal.

Yang tak kalah pentingnya selain kerja sama ini, adalah perilaku pimpinan yang juga sangat mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Perilaku pimpinan ini merupakan perilaku kepala sekolah dalam memberikan perhatian yang ditunjukkan dengan kedisiplinan dan dukungan kepada para guru beserta anak didiknya demi terciptanya interaksi edukatif di sekolah. Seorang pemimpin juga harus mampu menggerakkan sekaligus mengkoordinasikan suatu

Digital Repository Universitas Jember

aktivitas atau kegiatan tertentu pada guru serta anak didiknya. Pemimpin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemimpin formal yaitu kepala sekolah. Dan yang dimaksud pemimpin formal menurut Kartono (1985:5) adalah:

Pemimpin formal ialah orang yang oleh organisasi tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam stuktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya untuk mencapai sasaran organisasi yang ditentukan.

Adapun perilaku pemimpin yang dapat menciptakan kepuasan kerja adalah perilaku pemimpin dalam memberikan perhatiannya kepada bawahan seperti dikemukakan oleh Vroom dan Badin yang dikutip oleh Tim Penulis Modul FISIP-UT (1988:7.23) bahwa: "Kepemimpinan yang memberikan perhatian yang besar akan memberikan kepuasan kerja yang lebih besar pada para bawahan dibandingkan dengan kepemimpinan yang kurang memberikan perhatian terhadap bawahannya".

Jadi perilaku pemimpin dalam menyelenggarakan tugas-tugas kepemimpinannya yaitu sampai sejauh mana dan dalam bentuk apa seorang pimpinan memberikan perhatian kepada para bawahannya. Seperti yang dikemukakan oleh Cribbin (1990:18) bahwa: "... perilaku pemimpin yang berdimensi pemuasan pegawai atau perilaku penuh perhatian atau yang bersifat manusiawi, biasanya mendapatkan baik produktivitas maupun kepuasan pegawai atas hasil kerja".

Sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah bertanggung jawab untuk pertumbuhan guru-guru secara kontinyu. Dengan praktek demokratis, ia harus mampu membantu guru-guru mengenal kebutuhan masyarakat sehingga tujuan pendidikan memenuhi hal itu (Soetopo, 1988:20).

Jadi kepuasan kerja pada guru dapat ditingkatkan melalui perhatian yang ditunjukkan dengan kedisiplinan dan dukungan dari pihak kepala sekolah sebagai pimpinan. Karena bagi guru kepala sekolah dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasannya. Karena kepemimpinan yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

Digital Repository Universitas Jember

Selain faktor-faktor yang bersifat non materiil di atas, juga terdapat faktor materiil yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru. Karena dalam bekerja memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik guru juga memerlukan kondisi kerja yang nyaman serta fasilitas-fasilitas yang berkaitan dengan alat-alat yang menunjang kegiatan belajar mengajar di sekolah. Dan juga bonus ataupun tunjangan kesejahteraan yang diberikan pada guru yang merupakan kebijaksanaan dari sekolah.

Guru dalam bekerja membutuhkan kondisi kerja yang nyaman maksudnya, yaitu menyangkut keadaan ruangan kerja seperti ruang kelas, ruang guru, ruang perpustakaan dan ruang laboratorium serta lingkungan sekolah seperti halaman, kantin dan tempat parkir yang bersih, rapi, ventilasi dan penyaliran cukup. Seperti yang dikemukakan oleh Gilmer dalam As'ad (1999:115) bahwa kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: "Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir".

Untuk itu perlu kesadaran dari semua pihak yang terkait untuk mendukung dan menciptakan keadaan yang demikian, sehingga tercipta ketenangan dalam kegiatan belajar mengajar. Selain itu juga diperlukan alat-alat yang menunjang seperti buku-buku, peralatan laboratorium serta komputer untuk mempermudah anak didik dalam menerima pelajaran serta memudahkan guru dalam memberikan suatu penjelasan materi pelajaran kepada anak didik.

1.6 Definisi Operasional

Dalam suatu penelitian, definisi operasional memegang peranan yang amat penting, karena definisi operasional merupakan satu petunjuk tentang bagaimana suatu variabel dapat diukur. Adapun pengertian definisi operasional menurut Singarimbun dan Effendi (1989:23) adalah:

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel itu diukur dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui baik buruknya suatu pengukuran tersebut.

Berdasarkan judul penelitian, maka penelitian ini menggunakan variabel tunggal karena penulis ingin mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru. Adapun operasionalisasi dari penelitian ini :

1. Faktor Non Materiil

Yaitu keadaan atau peristiwa yang ikut menyebabkan (mempengaruhi) kepuasan kerja pada guru yang bersifat bukan kebendaan atau bukan materi berupa prestasi anak didik, kerja sama yang kompak, serta perilaku pimpinan.

a. Prestasi anak didik

Yang dimaksud di sini yaitu prestasi anak didik dalam bidang akademis atau hasil pelajaran yang diperoleh dari kegiatan belajar mengajar di sekolah yang ditentukan melalui pengukuran dan penilaian, yang meliputi:

- nilai danem dan nilai ijasah
- nilai rata-rata raport

b. Kerja sama yang kompak

Yang dimaksud di sini yaitu kegiatan atau usaha yang dilakukan para guru secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama, yang meliputi :

- kerja sama dalam memberikan pelajaran ataupun les pada anak didik
- kerja sama di luar sekolah atau di luar pekerjaan

c. Perilaku pimpinan

Yang dimaksud di sini yaitu tanggapan atau reaksi kepala sekolah yang terwujud dalam gerakan (sikap), tidak saja ucapan dalam memberikan perhatian pada kebutuhan guru dan anak didik, yang meliputi:

- kedisiplinan
- dukungan secara moril maupun materi

2. Faktor Materiil

Yaitu keadaan atau peristiwa yang ikut menyebabkan (mempengaruhi) kepuasan kerja pada guru yang bersifat kebendaan atau materi berupa kondisi kerja dan fasilitas kerja yang dapat menunjang pekerjaan serta pemberian bonus atau tunjangan pada guru dari sekolah.

a. Kondisi kerja

Yang dimaksud di sini yaitu keadaan semua ruangan yang meliputi ruang kelas, ruang guru, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, maupun lingkungan di sekitar sekolah seperti halaman, kantin, dan tempat parkir yang:

- luas
- bersih dan rapi
- ventilasi dan penyiangan cukup
- jauh dari kebisingan

b. Fasilitas kerja

Yang dimaksud di sini yaitu tersedianya alat-alat yang dapat memudahkan dan menunjang berlangsungnya kegiatan belajar mengajar di sekolah, yang meliputi:

- buku-buku di perpustakaan
- peralatan di laboratorium seperti, mikroskop, lup, tabung reaksi dan lain-lain
- komputer

c. Bonus atau tunjangan

Yang dimaksud di sini yaitu bonus atau tunjangan berupa uang yang diberikan kepada guru yang merupakan kebijaksanaan sekolah, yang meliputi:

- bonus untuk kelebihan jam pelajaran atau les
- tunjangan hari raya dan tunjangan kesejahteraan

Adapun ukuran yang digunakan dalam penelitian ini tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru adalah dengan menggunakan teori pertukaran Homans. Dasar perbandingan kepuasan kerja pada guru yaitu tingkat perbandingan (TP), menunjuk pada standar individu itu sendiri dengan mana biaya, imbalan dan hasilnya dinilai. Hal ini didasarkan pada pengalaman yang silam yaitu di tempat kerja guru yang dulu, sebelum di SLTP Negeri 1 Pakusari. Di mana dalam satu transaksi pertukaran atau hubungan sosial, orang-orang (dalam penelitian ini guru) yang hasilnya sama atau melebihi tingkat perbandingan akan merasa puas, sedangkan mereka yang hasilnya di bawah tingkat perbandingan akan merasa tidak puas.

1.7 Metodologi Penelitian

Penelitian pada umumnya adalah untuk menentukan generalisasi dan menerangkan fenomena yang meliputi permasalahan dalam penelitian itu. Untuk menjelaskan fenomena yang ada diperlukan suatu metode, karena metode memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu penelitian. Menurut Usman (1996:42) yang dimaksud:

Metodologi penelitian adalah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan yang terdapat dalam penelitian. Ditinjau dari sudut filsafat, metodologi penelitian merupakan epistemologi penelitian yaitu yang menyangkut bagaimana kita mengadakan penelitian.

Jadi metodologi penelitian merupakan seperangkat cara yang digunakan untuk mengumpulkan, merumuskan dan menganalisa data untuk menarik suatu kesimpulan dari permasalahan yang ada. Berkaitan dengan uraian di atas metodologi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1.7.1 Penentuan Lokasi Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang dipilih, penulis menentukan lokasi di SLTP Negeri 1 Pakusari kabupaten Jember dengan alasan sebagai berikut :

- a. Karena di SLTP Negeri 1 Pakusari terdapat guru yang dijadikan sebagai obyek penelitian.
- b. Di lokasi tersebut terdapat data-data dan fakta-fakta yang diperlukan dalam penelitian sehingga memenuhi syarat untuk di teliti.

c. Di samping itu pertimbangan yang bersifat subyektif mengenai keterbatasan dari penulis menyangkut hal waktu, penyediaan dana, dan tenaga yang dimiliki penulis.

1.7.2 Penentuan Populasi

Setiap penelitian dilakukan akan selalu berhadapan dengan populasi yang berwujud sejumlah manusia. Dari populasi ini harus ditegaskan dan ditemukan ciri-ciri atau sifatnya. Hal ini untuk memberikan kemantapan, validitas, dan reliabilitas generalisasinya.

Menurut Hadi (1987:70) bahwa : "Populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk di teliti". Jadi dapat dikatakan bahwa populasi adalah kumpulan individu yang kualitas dan cirinya telah ditentukan atau ditetapkan. Berdasarkan populasi ini dibedakan antara populasi sampling dan populasi sasaran.

a. Populasi Sampling

Populasi sampling yaitu keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Hadi, 1987:70).

Berdasarkan masalah penelitian yang akan diteliti, populasi sampling dalam penelitian ini adalah guru yang ada di SLTP Negeri 1 Pakusari yaitu sebanyak 17 orang guru.

b. Populasi Sasaran

Populasi sasaran yaitu keseluruhan unit analisis yang menjadi obyek penelitian yang sesungguhnya (Hadi, 1987:71).

Dalam hal ini penulis menentukan syarat-syarat sebagai berikut:

1. Guru yang termasuk pegawai negeri
2. Guru yang pernah mengajar di tempat lain

Dari syarat-syarat di atas terdapat 12 responden yang memenuhi syarat.

1.7.3 Penentuan Sampel

Menentukan suatu sampel merupakan salah satu unsur dalam penelitian.

Menurut Usman (1996:44) definisi sampel yaitu :

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan tehnik sampling. Tehnik sampling berguna agar (1) mereduksi anggota populasi menjadi anggota sampel yang mewakili populasi (representatif), sehingga kesimpulan terhadap populasi dapat dipertanggungjawabkan, (2) lebih teliti menghitung yang sedikit dari pada yang banyak, (3) menghemat waktu, tenaga, dan biaya.

Pada prinsipnya tidak ada peraturan mutlak tentang berapa persen sampel yang harus diambil, namun dari beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa sampel yang kelewat banyak selalu lebih baik dari pada yang kurang, oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menentukan sampel dengan cara total sampling yaitu populasi sasaran yang ada diambil sebagai responden sebanyak 12 responden.

1.7.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data atau informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang akan di bahas maka yang perlu diperhatikan adalah kesesuaian data atau informasi yang akan dibahas. Menurut Nazir (1988:211) bahwa: "Metode pengambilan data adalah prosedur yang sistematis dan standart untuk memperoleh data yang diperlukan".

Dari uraian tersebut dapatlah dikatakan bahwa pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam metode ini mengingat selalu terdapat hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Oleh karenanya validitas suatu data sangat diperlukan. Adapun metode pengumpulan data tersebut antara lain :

a. Metode Observasi

Merupakan suatu cara dalam mencari dan mengumpulkan data mengenai suatu fenomena ataupun aspek tingkah laku manusia. Hal ini sesuai dengan pendapat Kartono (1986:42) yang mengemukakan bahwa : "Observasi adalah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan". Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa di dalam melakukan observasi haruslah menerapkan segenap kepekaan

peneliti untuk dapat menangkap, menyimpulkan, dan menjelaskan gejala-gejala yang terkait dengan permasalahan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode non partisipan yaitu peneliti hanya mengamati dan mencatat, tidak terjun langsung ikut berpartisipasi, maksudnya bahwa penulis bukan merupakan bagian dari yang di teliti.

b. Metode Kuesioner

Metode ini boleh dikatakan merupakan metode pokok dalam penelitian ini, melalui kuesioner ini penulis akan memperoleh data-data yang berupa angka-angka dan tabel. Dalam penelitian ini penulis akan menyajikan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan dan harus di jawab oleh responden. Kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner yang merupakan pertanyaan tertutup. Kuesioner ini disebarakan pada responden yang kemudian langsung diisi oleh responden saat itu juga.

c. Metode Wawancara

Wawancara merupakan sebuah dialog yang dilakukan antara peneliti dan responden yang berhadapan secara langsung yang bertujuan untuk memperoleh informasi dan menggali data secara langsung. Adapun teknik wawancara atau interview yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview bebas terpimpin yang menurut Arikunto (1996:144) yaitu: "Dalam melaksanakan interview, pewawancara membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan". Wawancara ini dilakukan dengan berkunjung ke sekolah dan berdialog dengan responden pada saat istirahat yaitu antara jam 09.00-09.30 wib atau jam 11.00-11.30 wib. Dengan demikian dapat memudahkan peneliti untuk menggali data atau keterangan dari responden mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan fokus penelitian.

d. Metode Dokumentasi

Untuk melengkapi data-data yang telah diperoleh dari tiga metode tersebut di atas, penulis juga menggunakan metode dokumentasi. Arikunto (1993:202) menyebutkan bahwa : " Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya". Dalam penelitian ini

data yang diperoleh melalui dokumen yaitu data mengenai guru-guru di SLTP Negeri 1 Pakusari tahun ajaran 2000/2001 yang penulis peroleh dari arsip Tata Usaha SLTP Negeri 1 Pakusari yang meliputi: responden berdasarkan tingkat pendidikan, responden berdasarkan pangkat dan golongan dan lain-lain.

1.7.5 Metode Analisa Data

Data-data yang diperoleh yang terkumpul masih berupa data mentah, dengan demikian peneliti harus mengadakan analisa data. Sebab analisa data ini berguna dalam menyelesaikan masalah dalam suatu penelitian. Menurut Koentjaraningrat (1989:269) menyatakan bahwa :

Analisa data dapat secara kualitatif yaitu apabila data yang terkumpul hanya sedikit dan bersifat monografis atau berwujud kasus, sehingga tidak dapat disusun di dalam suatu klasifikatoris, jika data yang terkumpul berjumlah besar dan mudah diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori (berstruktur), maka dalam hal demikian analisa kuantitatiflah yang harus dikerjakan.

Berdasarkan pendapat di atas, untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan selama penelitian berlangsung, dan dengan berdasarkan pada tujuan dari penelitian maka penulis menggunakan metode analisa deskriptif kualitatif yaitu analisa yang menggambarkan permasalahan-permasalahan yang ada pada lokasi penelitian serta melakukan analisa dan menghubungkan makna data yang ada yang kemudian dijabarkan dengan ditunjang data yang berupa angka-angka dalam tabel.

II. DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

Deskripsi daerah penelitian menggambarkan daerah yang penulis jadikan tempat penelitian, beserta keadaan lain yang menunjang. Ini berguna untuk memberikan penjelasan serta gambaran-gambaran yang lebih jelas dari daerah penelitian tersebut.

2.1 Sejarah Singkat Berdirinya SLTP Negeri 1 Pakusari

Sekolah adalah lembaga pendidikan terdepan yang berada dilapangan dan berhadapan langsung dengan masyarakat. Karena posisinya yang demikian maka keberhasilan program pendidikan dalam upaya mencapai cita-cita bangsa, mencerdaskan kehidupan bangsa, sangat ditentukan oleh aktivitas yang terarah yang dilakukan secara terpadu oleh segenap personel sekolah, pemerintah bersama-sama dengan masyarakat.

Kesadaran masyarakat terhadap pendidikan dirasakan terus mengalami peningkatan dari masa ke masa. Hal ini dapat dilihat dari besarnya animo dari masyarakat dalam memasuki jenjang pendidikan mulai dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi. Akan tetapi besarnya keinginan masyarakat tersebut kurang ditunjang akan tersedianya lembaga pendidikan yang menampung mereka. Menyadari hal tersebut di atas maka pada tanggal 24 Oktober 1984 Lembaga Pendidikan Menengah dengan nama SLTP Negeri 1 Pakusari didirikan dengan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 0557/1984 dengan Bapak Sukartono BA sebagai pengelolanya.

Kegiatan belajar mengajar pada saat itu masih dilaksanakan di gedung SDN Sumber Pinang 4 yang tidak digunakan sebanyak dua ruang kelas yang masih layak untuk dipakai dalam proses belajar mengajar. Walaupun masih dalam keadaan yang kurang sempurna namun kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik. Hal ini disebabkan oleh kesadaran semua pihak yang terkait. Kemudian pada tahun 1986, atas usaha keras dari semua pihak maka sebuah bangunan di jalan K.H. Dewantara dengan luas areal 1900 m² gedung

tersebut akhirnya dipergunakan sebagai tempat kegiatan belajar mengajar SLTP Negeri 1 Pakusari sampai dengan sekarang.

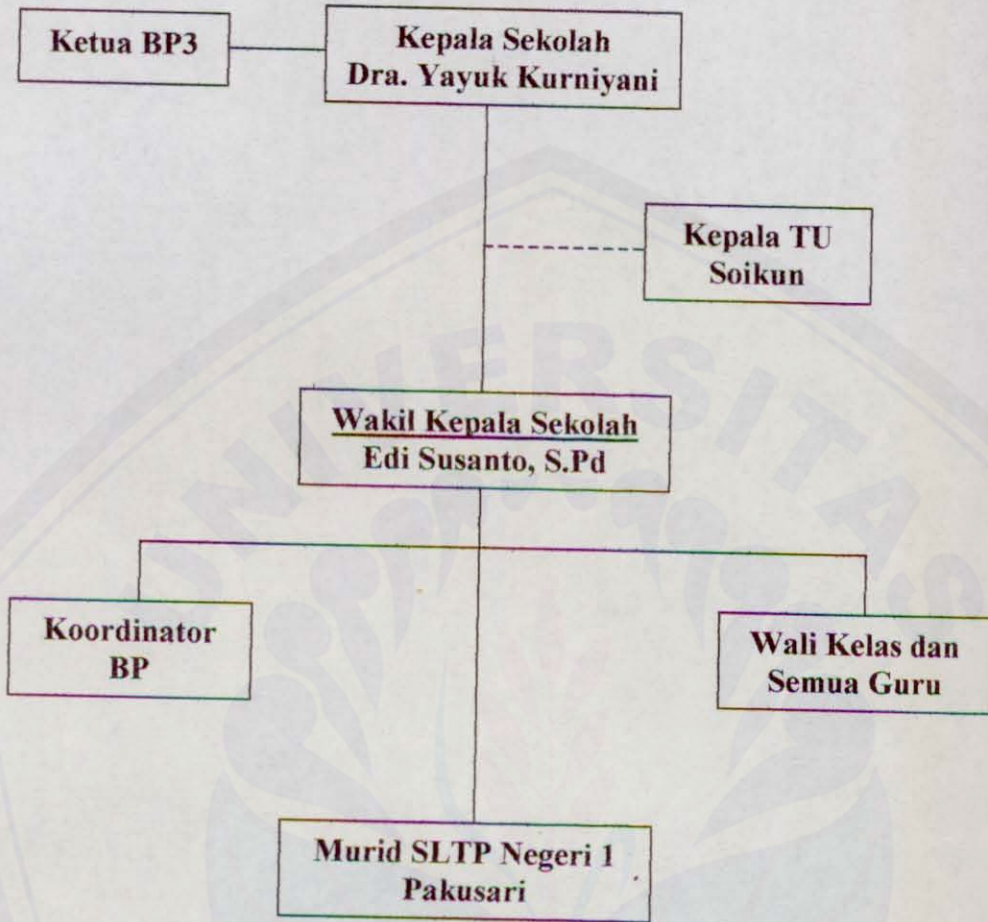
SLTP Negeri 1 Pakusari ini letaknya cukup strategis yaitu di kota kecamatan Pakusari. Tepatnya di jalan K.H. Dewantara nomor 30, desa Sumber Pinang kecamatan Pakusari Kabupaten Jember, dengan jarak 500 meter dari Kantor Kecamatan Pakusari dan kurang lebih 12 Km dari pusat kota Jember. Meskipun belum ada kendaraan umum yang menuju ke sana para siswa SLTP Negeri 1 Pakusari bisa menggunakan sepeda pancal ataupun jalan kaki, karena hal ini biasa dilakukan oleh penduduk desa.

Pada saat itu kepala sekolah dipegang oleh Bapak Darso Sudarso sebagai kepala sekolah pertama di SLTP Negeri 1 Pakusari yang melaksanakan tugasnya dengan rajin dan penuh semangat. Dan dengan usaha keras beliau berusaha untuk memajukan dan membenahi segala sarana dan prasarana yang diperlukan oleh suatu lembaga pendidikan yang berkualitas, sampai akhirnya beliau digantikan oleh kepala sekolah berikutnya.

Dari tahun ke tahun SLTP Negeri 1 Pakusari terus mengalami perkembangan kearah yang lebih maju, baik yang berkaitan dengan sarana dan prasarana yang ada yang terus mengalami perbaikan maupun karyawan, dan terutama adalah tenaga pengajar yang profesional. Meskipun dengan kepala sekolah yang berbeda dan berganti-ganti namun tidak membuat usaha ke arah perbaikan bagi SLTP Negeri 1 Pakusari itu berhenti tetapi tetap jalan terus bahkan lebih giat lagi. Hingga saat ini kepala sekolah yang keenam yaitu Ibu Dra Yayuk Kurniyani, dengan kepemimpinan yang demokratis beliau ini melaksanakan tugasnya dengan gigih dan semangat kerja yang tinggi dalam rangka memperkokoh eksistensi SLTP Negeri 1 Pakusari sebagai Lembaga Pendidikan Negeri yang mampu mencetak lulusan berkualitas baik dari segi akademis maupun segi moral dan mental.

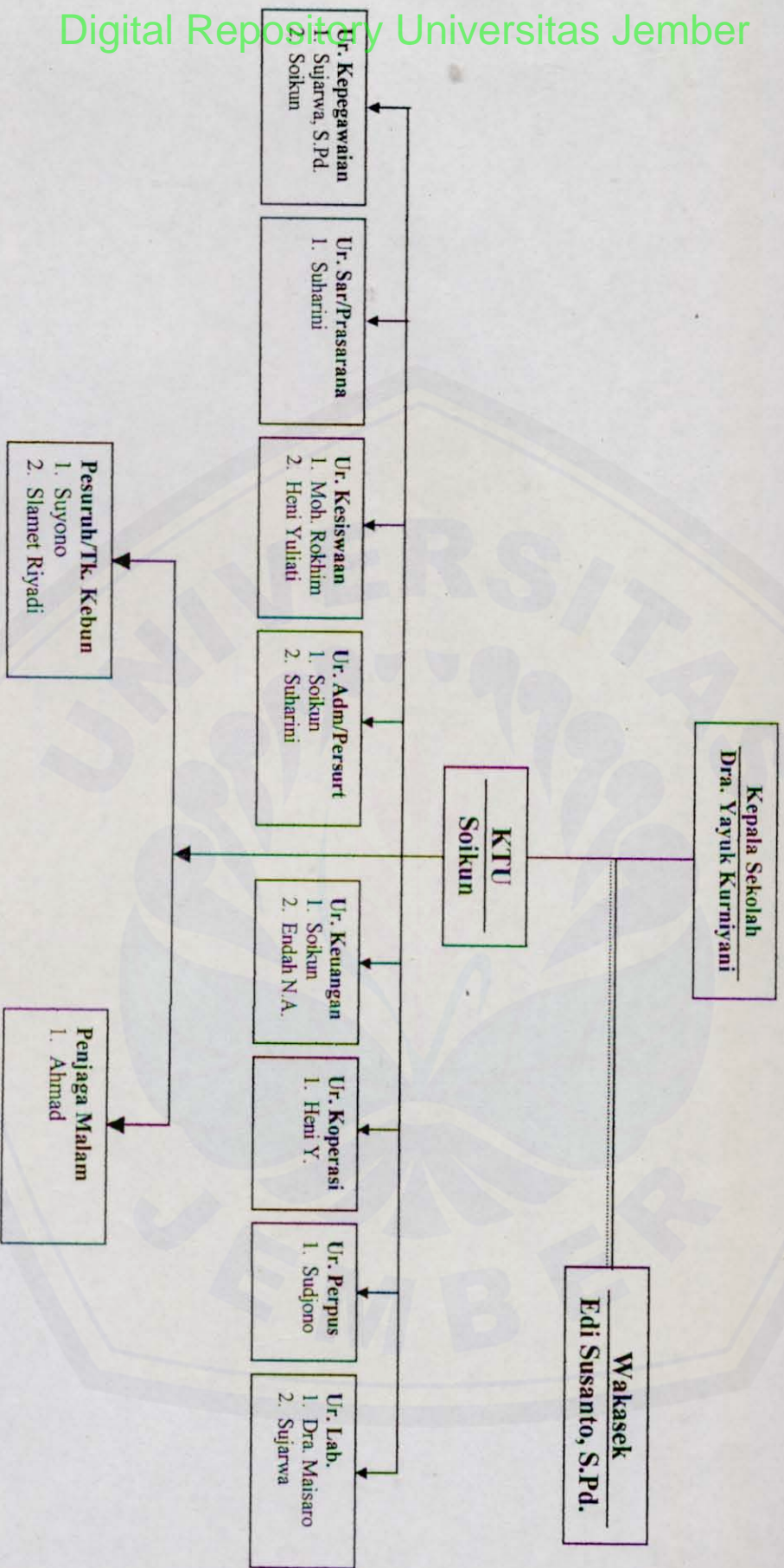
2.2 Struktur Organisasi SLTP Negeri 1 Pakusari Tahun Ajaran 2000/2001

2.2.1 Skema Struktur Organisasi SLTP Negeri 1 Pakusari Tahun Ajaran 2000/2001



Sumber: Kantor Tata Usaha SLTP Negeri 1 Pakusari

2.2.2 Skema Struktur Organisasi Kantor SLTP Negeri 1 Pakusari Tahun Ajaran 2000/2001



Sumber Data: Kantor Tata Usaha SLTP Negeri 1 Pakusari

2.2.3 Daftar Pengelola Sekolah dan Karyawan di SLTP Negeri 1 Pakusari Tahun Ajaran 2000/2001

- 1. Kepala Sekolah : Dra. Yayuk Kurniyani
- 2. Kepala Tata Usaha : Soikun
- 3. Wakil Kepala Sekolah : Edi Susanto SPd.
- 4. Koordinator BP/BK : Drs. Kukuh Jumiadi
- 5. Karyawan
 - 1) Petugas Perpustakaan : Sudjono
 - 2) Koordinator Koperasi : Henny Yuliati

2.3 Data Fisik SLTP Negeri 1 Pakusari Tahun Ajaran 2000/2001

SLTP Negeri 1 Pakusari memiliki sarana fisik dengan perincian sebagai berikut:

- 1. Ruang Kepala Sekolah : 1 buah
- 2. Ruang Wakil Kepala Sekolah : 1 buah
- 3. Ruang Tata Usaha : 1 buah
- 4. Ruang Tamu : 1 buah
- 5. Ruang Perpustakaan : 1 buah
- 6. Ruang Bimbingan (BP/BK) : 1 buah
- 7. Ruang Laboratorium : 1 buah
- 8. Ruang Perlengkapan : 1 buah
- 9. Ruang UKS : 1 buah
- 10. Ruang Guru : 1 buah
- 11. Ruang Kelas : 9 buah
- 12. Musholla : 1 buah
- 13. Ruang OSIS : 1 buah
- 14. Parkir Kendaraan : 1 buah
- 15. Ruang Koperasi : 1 buah
- 16. Ruang Komputer : 1 buah

2.4 Kondisi Demografis SLTP Negeri 1 Pakusari

2.4.1 Keadaan siswa SLTP Negeri 1 Pakusari Tahun Ajaran 2000/2001

Jumlah siswa SLTP Negeri 1 Pakusari Tahun Ajaran 2000/2001 sebanyak 288 siswa dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah siswa SLTP Negeri 1 Pakusari Tahun Ajaran 2000/2001

Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Prosentase
I	71	34	105	36,46
II	58	33	91	31,60
III	56	36	92	31,94
Jumlah	185	103	288	100

Sumber Data: Kantor Tata Usaha SLTP Negeri 1 Pakusari Tahun Ajaran 2000/2001

Dari tabel di atas dapat dijelaskan jumlah keseluruhan siswa SLTP Negeri 1 Pakusari yang terbagi dalam tingkatan kelas yaitu kelas I, kelas II dan kelas III, adapun perincian jumlah siswa masing-masing kelas adalah sebagai berikut:

- Kelas I berjumlah 105 siswa atau 36,46 % dari jumlah keseluruhan siswa SLTP Negeri 1 Pakusari dan terbagi menjadi 3 kelas.
- Kelas II berjumlah 91 siswa atau 31,60 % dari jumlah keseluruhan siswa SLTP Negeri 1 Pakusari dan terbagi menjadi 2 kelas.
- Kelas III berjumlah 92 siswa atau 31,94 % dari jumlah keseluruhan siswa SLTP Negeri 1 Pakusari Negeri 1 Pakusari dan terbagi menjadi 3 kelas.

Dari tabel di atas tercatat bahwa jumlah siswa kelas I lebih banyak dari jumlah kelas II dan III, ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengurangan jumlah dari kelas I ke tingkat kelas berikutnya menunjukkan bahwa ada murid yang berhenti karena tidak naik kelas atau menikah untuk siswa putri. Tabel di atas juga menjelaskan bahwa jumlah siswa laki-laki secara keseluruhan mulai dari kelas I sampai dengan kelas III lebih banyak dari siswa perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa di desa itu masih ada sebagian besar orang yang beranggapan bahwa perempuan tidak usah sekolah tinggi-tinggi karena nantinya tetap di dapur.

2.4.2 Tugas Mengajar dan Daftar Guru SLTP Negeri 1 Pakusari Tahun Ajaran 2000/2001

Guru sebagai salah satu unsur utama dalam keberhasilan proses belajar mengajar. Dengan adanya pembagian tugas mengajar diharapkan dapat tercapai tujuan yang diinginkan oleh sekolah untuk menciptakan generasi penerus pembangunan sumber daya manusia dan meningkatkan mutu pendidikan untuk mengetahui daftar tugas mengajar dan daftar nama guru pengajar dapat dilihat pada daftar di bawah ini.

Daftar Tugas mengajar dan daftar nama guru pengajar SLTP Negeri 1 Pakusari Tahun Ajaran 2000/2001

NO.	Mata Pelajaran	Nama Guru
1.	Bahasa Indonesia	1. Drs. Sukarman
2.	PPKN	1. Titik Supriati 2. Edi Susanto SPd.
3.	Bahasa Inggris	1. Nur Rosyid 2. Sri Rahayu Wrestisari SPd.
4.	Matematika	1. Moh. Rokhim SPd. 2. Neni Kartika Sari SPd.
5.	Fisika	1. Sujarwa
6.	Biologi	1. Dra. Maisaro
7.	Geografi	1. Endah Kurniasih SPd.
8.	Sejarah	1. Titik Supriati 2. Sri Wulan Ningsih SPd.
9.	Ekonomi	1. Edi Susanto SPd.
10.	Pendidikan Seni	1. Joko Winarto
11.	Pendidikan Agama	1. H.I. Hosen
12.	Ketrampilan dan Jasa	1. Endah Noer Aini SPd.
13.	Bahasa Daerah	1. M. Hafid
14.	Olah Raga	1. Joko Winarto

Sumber: Kantor Tata Usaha SLTP Negeri 1 Pakusari

2.4.3 Daftar Nama dan Jadwal Guru Piket SLTP Negeri 1 Pakusari Tahun Ajaran 2000/2001

Adanya pembagian jadwal piket ini ditujukan untuk kelancaran proses belajar mengajar, supaya tidak terjadi kekosongan dalam pelajaran yang dikarenakan guru berhalangan untuk mengajar karena suatu kepentingan yang mendesak ataupun sakit.

Daftar Nama dan Jadwal Guru Piket SLTP Negeri 1 Pakusari Tahun Ajaran 2000/2001

Hari	Nama Guru
Senin	1.M. Hafid 2.Sri Rahayu Wrestisari 3.Endah Kurniasih
Selasa	1.Nur Rosyid 2.H.I Hosen
Rabu	1.Kukuh Jumiadi 2.Moch. Rokhim
Kamis	1.Maisaro 2.Sujarwa
Jum'at	1.Sukarman 2.Joko Winarto
Sabtu	1.Titik Supriati 2.Neni Kartika Sari 3.Sri Wulan Ningsih

Sumber: Kantor Tata Usaha SLTP Negeri 1 Pakusari

2.5 Peran Guru BP/BK

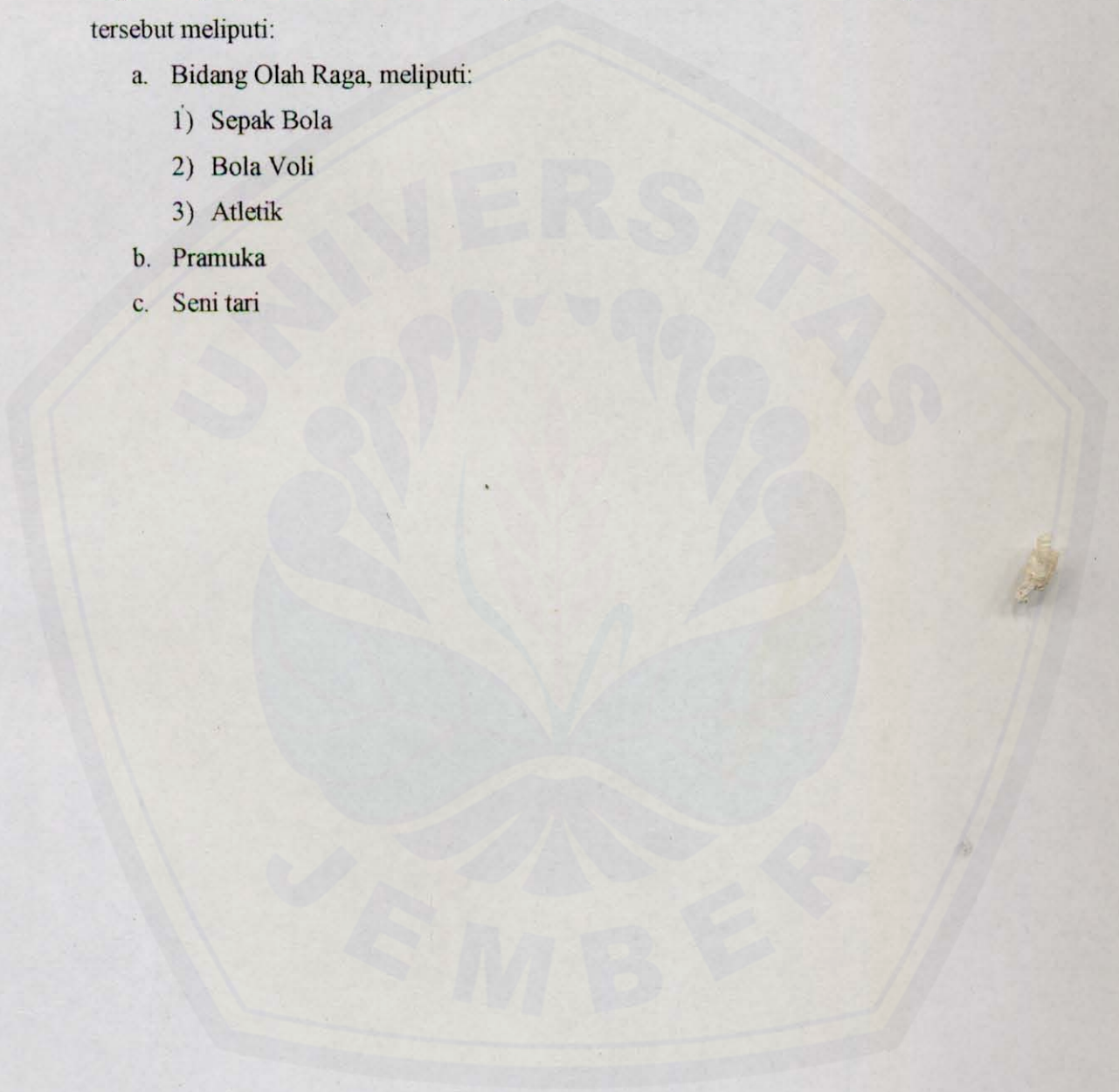
Selain kegiatan belajar mengajar yang dilakukan di dalam kelas, di SLTP Negeri 1 Pakusari terdapat suatu bimbingan, yaitu merupakan suatu proses pemberian bantuan kepada individu (siswa) yang dilakukan secara terus menerus agar individu tersebut memahami dirinya, sehingga sanggup mengarahkan diri dan lingkungannya (keluarga, sekolah dan masyarakat) dengan mempertimbangkan kemampuannya. Adapun tugas guru BP/BK adalah sebagai berikut:

1. Menyusun dan melaksanakan program BP/BK, meliputi:
 - a. Menyusun jadwal kegiatan
 - b. Melaksanakan metode BP/BK yang ideal
 - c. Menyediakan peralatan dan melaksanakan biayanya
 - d. Melaksanakan pengolahan data hasil BP/BK
 - e. Mengisi kartu pribadi siswa
2. Mengadakan koordinasi dengan wali kelas, guru bidang studi dan orang tua atau wali murid
3. Menyusun dan melaksanakan program kerja sama dengan instansi yang relevan, misalnya mengadakan ceramah bimbingan karier, berupa menyalurkan minat dan bakat siswa untuk memotivasi siswa untuk bekal di masyarakat.
4. Membantu mengarahkan siswa dalam pembentukan pribadinya, sehingga dapat terjalin pertemuan antara:
 - a. Bakat dengan kecakapan sesuai
 - b. Kecakapan dengan karier yang tepat
 - c. Karier dengan keadaan lingkungan khususnya dalam faktor pembangunan
5. Melakukan evaluasi pelaksanaan program BP/BK
6. Membuat laporan tentang hasil yang telah dilaksanakan BP/BK secara periodik kepada Kepala Sekolah atau atasan

2.8 Kegiatan Ekstra Kurikuler SLTP Negeri 1 Pakusari Tahun Ajaran 2000/2001

Selain kegiatan belajar di dalam kelas sekolah juga membantu siswa mengembangkan minat yang dimilikinya dengan menyalurkan pada kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di luar jam sekolah atau di sore hari. Kegiatan tersebut meliputi:

- a. Bidang Olah Raga, meliputi:
 - 1) Sepak Bola
 - 2) Bola Voli
 - 3) Atletik
- b. Pramuka
- c. Seni tari



III. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Dalam menjelaskan mengenai karakteristik responden ini terdapat beberapa karakteristik yang perlu dikemukakan. Hal ini adalah merupakan upaya untuk mengetahui latar belakang responden berkenaan dengan pelaksanaan penelitian ini. Responden di dalam penelitian ini adalah guru-guru SLTP Negeri 1 Pakusari Tahun Ajaran 2000/2001 yang menjadi populasi sasaran. Di dalam memaparkan karakteristik responden terdapat beberapa hal yang akan dikategorikan, yaitu sebagai upaya untuk mengetahui siapa responden dalam penelitian ini, yang meliputi:

1. Agama Responden
2. Jenis Kelamin Responden
3. Umur Responden
4. Tingkat Pendidikan Responden
5. Masa Kerja Responden Sebagai Guru
6. Pengalaman Kerja Responden
7. Golongan Kepangkatan Responden

Dari semua karakteristik responden yang telah dikemukakan oleh peneliti di atas akan disajikan dalam bentuk tabel secara berjajar, sehingga memudahkan bagi penulis dalam menjelaskan tabel-tabel tersebut sesuai dengan data-data yang telah terkumpul melalui penelitian.

3.1 Agama Responden

Agama merupakan suatu hal yang menyangkut keyakinan dari masing-masing individu. Karenanya perilaku seseorang tidak akan terlepas dari nilai-nilai dan norma-norma yang dianut yang berada dilingkungannya. Salah satu dari norma dan nilai tersebut adalah norma agama. Nilai-nilai tersebut oleh penganutnya akan diinternalisasikan dalam diri, sehingga dalam bertindak menjadi arahan dan panutan.

Jadi agama berisi seperangkat nilai yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak atau bersikap terhadap segala sesuatu. Tentunya hal inipun masih

dipengaruhi oleh ketaatan dan ketaqwaan orang tersebut terhadap agama yang dianutnya. Semakin taat seseorang pada agamanya dengan sendirinya perilaku dan sikapnya akan sesuai dengan apa yang diajarkan oleh agamanya tersebut.

Data di lapangan diketahui bahwa dari 12 responden atau sebanyak 100%, dalam penelitian ini terdapat satu jenis agama yang dianut oleh responden yaitu agama Islam. Hal ini bisa dimaklumi kalau kita lihat dari agama yang dianut oleh mayoritas penduduk Indonesia yaitu agama Islam. Selain itu pada umumnya yang mau menjadi pegawai negeri sipil khususnya yang berprofesi sebagai guru adalah golongan pribumi.

3.2 Jenis Kelamin responden

Seseorang untuk dapat menjadi seorang guru tidak memandang jenis kelamin. Setiap individu mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi seorang guru. Hal tersebut tergantung minat, kemauan dan kemampuan yang dimilikinya. Tidak ada ketentuan yang mengatur bahwa seorang guru harus laki-laki karena kemampuan fisiknya yang lebih baik dibandingkan perempuan dan lebih mengutamakan pikirannya dari pada perasaannya. Atau sebaliknya seorang guru haruslah seorang perempuan dengan alasan karena seorang perempuan lebih sabar, lebih telaten dan lebih bisa berempati dibandingkan kaum laki-laki.

Kaum laki-laki maupun kaum perempuan mempunyai kesempatan yang sama untuk bisa menjadi guru asalkan mempunyai minat, kemauan dan kemampuan di dalam menjalani profesi sebagai guru yaitu mendidik anak didik dalam memberikan ilmu pengetahuan. Selain itu juga guru yang berada di dalam suatu lembaga pemerintah harus ada surat keputusan resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah berkaitan dengan pengangkatan atau penempatannya sebagai guru di suatu sekolah negeri milik pemerintah.

Untuk mengetahui komposisi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	7	58,33
Perempuan	5	41,66
Jumlah	12	100

Sumber: Data Primer Tahun 2001

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 12 responden jumlah responden laki-laki lebih besar daripada responden perempuan yaitu responden laki-laki berjumlah 7 orang atau sebanyak 58,33 % dan responden perempuan berjumlah 5 orang atau sebanyak 41,66 %.

Jadi dari tabel di atas dapat juga dijelaskan bahwa seorang laki-laki sebagai kepala rumah tangga merupakan tumpuan bagi keluarganya yang mempunyai kewajiban untuk mencari nafkah bagi keluarganya, dalam hal ini sebagai seorang guru. Dengan penuh dedikasi, disiplin dan semangat mengabdikan pada negara dan masyarakat, dan dilain pihak akan berusaha memenuhi kebutuhan keluarganya terutama bagi yang telah berkeluarga atau menikah. Dan juga bagi perempuan yang bekerja itu adalah menunjukkan upaya perempuan untuk menjadi mitra sejajar laki-laki yang ditandai dengan semakin banyaknya perempuan yang memasuki dunia kerja baik di sektor formal maupun sektor informal. Jadi perempuan tidak lagi hanya melakukan pekerjaan rumah tangga saja (peran domestik), tapi perempuan mulai aktif melakukan kerja yang dapat menghasilkan uang (peran publik).

3.3 Umur Responden

Umur sangat mempengaruhi perbedaan karakteristik setiap individu, begitupun dengan responden dalam hal ini guru yang ada di SLTP Negeri 1 Pakusari. Karena umur mempengaruhi kemampuan kerja manusia, semakin tua umur manusia maka kemampuan manusia tersebut untuk bekerja semakin berkurang, karena kekuatan fisik maupun non fisiknya semakin berkurang. Kemampuan kerja manusia terbatas pada usia tertentu yang disebut usia produktif.

Menurut Daldjoni (1997:44) bahwa usia produktif untuk Indonesia adalah 10 sampai 65 tahun.

Dari semua responden dalam penelitian ini, ternyata umur daripada responden sangat variatif, maka peneliti mengkasifikasikan menjadi 4 klasifikasi yaitu:

Tabel 3. Komposisi Umur Responden

Umur	Frekuensi	Prosentase
32-34 tahun	6	50
35-37 tahun	3	25
38-40 tahun	2	16,66
41-42 tahun	1	8,33
Jumlah	12	100

Sumber: Data Primer Tahun 2001

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa berdasar umur, ternyata responden yang paling banyak adalah responden yang berada pada rentang usia 32-34 tahun yaitu 6 responden atau sebanyak 50 %, selanjutnya pada rentang usia 35-37 tahun yaitu 3 responden atau sebanyak 25 %. Untuk responden pada rentang usia 38-40 tahun yaitu 2 responden atau sebanyak 16,66 %. Yang terakhir yaitu responden pada rentang usia 41-42 tahun dengan jumlah 1 responden atau sebanyak 8,33 %.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden masih tergolong dalam usia produktif yaitu berumur antara 32-42 tahun. Artinya mereka semua tergolong dalam klasifikasi manusia yang bisa melakukan kerja atau aktivitas ekonomi dengan baik karena secara fisik dan mental mereka masih kuat. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa seorang pegawai negeri sipil dalam hal ini guru yang memberikan pelayanan kepada masyarakat terutama pada klien (murid), maka pada usia tersebut dapat dikategorikan sebagai usia yang masih aktif untuk bekerja sebagai guru dalam lembaga pendidikan formal. Hal ini berarti bahwa responden sebagai seorang guru masih mempunyai kewajiban untuk melayani masyarakat terutama dalam memberikan bimbingan pada anak didik yang ada di sekolah dan lingkungannya.

3.4 Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan seringkali disebut sebagai faktor yang mempengaruhi terhadap pekerjaan seseorang. Jika banyak orang berpendapat bahwa pendidikan dapat membuat manusia lebih baik, tentunya semakin tinggi tingkat pendidikannya maka akan semakin baik pula manusia tersebut. Semakin baik dalam kemampuan berfikir, semakin baik pula dalam mengambil keputusan. Dan dengan sendirinya baik pula dalam menentukan sikap serta menghayati pekerjaan dalam kehidupannya.

Tingkat pendidikan juga adalah suatu akses untuk mendapatkan status. Tingkat pendidikan bagi para guru di sini sangat mempengaruhi kualitas guru itu dalam memberikan pelajaran pada anak didiknya. Pendidikan di sini adalah pendidikan formal yang ditempuh melalui sekolah ataupun perguruan tinggi. Pendidikan di sini juga sangat penting dalam pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam hal ini guru, karena dijadikan dasar untuk menentukan golongan kepangkatan seseorang sampai pada saat memasuki pensiun.

Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
D III	2	16,66
PGSMTP	1	8,33
S 1	8	66,66
S 2	1	8,33
Jumlah	12	100

Sumber: Data Primer Tahun 2001

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki responden termasuk tingkat pendidikan tinggi, di mana responden dengan pendidikan strata-1 (S 1) menempati urutan pertama dengan jumlah 8 responden atau sebanyak 66,66 %. Dan urutan kedua yaitu responden dengan pendidikan DIII berjumlah 2 responden atau sebanyak 16,66 %, dan yang terakhir yaitu responden dengan tingkat pendidikan PGSMTP dan S 2 yang mempunyai frekuensi yang sama yaitu 1 responden atau sebanyak 8,33 %.

Berdasar tabel di atas, latar belakang pendidikan responden kebanyakan responden adalah lulusan perguruan tinggi dari Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP). Ini menunjukkan bahwa pendidikan responden secara keseluruhan termasuk dalam kategori pendidikan tinggi yang dapat mendukung profesionalisme dari guru-guru tersebut.

3.5 Masa Kerja Responden Sebagai Guru

Masa kerja responden sebagai guru ini sangat mempengaruhi tingkat keprofesionalan responden dalam memberikan materi pelajaran kepada para anak didiknya. Pada masa kerja ini, seorang guru dituntut untuk dapat bekerja sebaik-baiknya dan bisa mengabdikan pada lembaga dan masyarakat secara baik dan benar. Masa kerja ini juga digunakan sebagai dasar untuk pemberian pangkat, diberikan gaji pokok berdasarkan golongan ruang yang ditetapkan untuk pangkat itu sesuai dengan masa kerja yang dimilikinya.

Untuk mengetahui masa kerja responden sebagai guru, peneliti membuat 4 klasifikasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Masa Kerja Responden

Masa Kerja sebagai Guru	Frekuensi	Prosentase
6-8 tahun	5	41,66
9-11 tahun	2	16,66
12-14 tahun	4	33,33
15-17 tahun	1	8,33
Jumlah	12	100

Sumber: Data Primer Tahun 2001

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sebagai guru yaitu 5 responden atau sebanyak 41,66 % memiliki masa kerja antara 6-8 tahun. Selanjutnya 4 responden atau sebanyak 33,33 % memiliki masa kerja antara 12-14 tahun, selanjutnya 2 responden atau sebanyak 16,66 % memiliki masa kerja antara 9-11 tahun dan yang terakhir 1 responden atau sebanyak 8,33 % memiliki masa kerja antara 15-17 tahun.

Jadi dari tabel di atas dapat disimpulkan sebagian besar responden yang mempunyai masa kerja antara 6-8 tahun ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup lama menjalani profesi sebagai guru dan mereka masih memiliki banyak kesempatan untuk berbuat lebih banyak lagi bagi masyarakat terutama anak didik. Dan dalam rentang waktu tersebut tentu sudah banyak yang telah mereka lakukan dalam rangka untuk mencerdaskan kehidupan bangsa seperti yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945 dan terutama untuk anak didik mereka di SLTP Negeri 1 Pakusari pada khususnya.

3.6 Pengalaman Kerja Responden

Pengalaman kerja ini berkaitan dengan masa kerja responden ditempat kerja yang lama sebelum di SLTP Negeri 1 Pakusari Negeri 1 Pakusari. Pengalaman kerja ini akan digunakan sebagai perbandingan untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru.

Untuk lebih jelasnya pengalaman kerja responden ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Pengalaman Kerja Responden

Pengalaman Kerja	Frekuensi	Prosentase
3-4 tahun	2	16,66
5-6 tahun	7	58,33
7-8 tahun	2	16,66
9-10 tahun	1	8,33
Jumlah	12	100

Sumber: Data Primer Tahun 2001

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengalaman kerja responden berkisar antara 3-10 tahun. Di mana responden dengan pengalaman kerja yang paling lama yaitu 1 responden dengan pengalaman kerja antara 9-10 tahun, selanjutnya pengalaman kerja antara 7-8 tahun yaitu 2 responden atau sebanyak 16,66 %. Dan pengalaman kerja responden antara 5-6 tahun yaitu 7 orang atau sebanyak 58,33%, dan yang terakhir yaitu responden yang memiliki masa kerja antara 3-4 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau 16,66 %.

Selama rentang waktu tersebut, tentunya responden banyak memiliki pengalaman kerja yang akan mempengaruhi persepsinya tentang pekerjaannya di tempat yang sekarang yaitu di SLTP Negeri 1 Pakusari Negeri 1 Pakusari. Di mana pengalaman di waktu lampau tersebut akan menjadi pembandingan dengan tempat kerja yang sekarang.

3.7 Golongan Kepangkatan Responden

Tiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki jenjang kepangkatan atau golongan kepegawaian. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri Sipil dalam susunan kepegawaian dan yang digunakan sebagai dasar penggajian. Untuk mengetahui golongan kepangkatan responden, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 7. Golongan Kepangkatan Responden

Golongan Kepangkatan	Frekuensi	Prosentase
III a	2	16,66
III b	4	33,33
III c	4	33,33
III d	1	8,33
IV a	1	8,33
Jumlah	12	100

Sumber: Data Primer Tahun 2001

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dengan golongan kepangkatan IIIb, dan IIIc memiliki frekuensi yang sama yaitu masing-masing berjumlah 4 responden atau sebanyak 33,33 %, dan yang berikutnya yaitu responden dengan golongan kepangkatan III a yaitu 2 responden atau sebanyak 16,66%. Dan yang terakhir yaitu responden dengan golongan kepangkatan III d dan IV a yang memiliki frekuensi yang sama yaitu masing-masing 1 responden atau sebanyak 8,33 %. Golongan kepangkatan ini juga ditentukan oleh masa kerja, tingkat pendidikan maupun prestasi dari responden.

IV. ANALISA DATA

Dalam suatu penelitian tahap terpenting setelah pengumpulan data adalah tahap analisa data. Pada tahap ini data diolah dan dianalisa sedemikian rupa secara obyektif dan rinci sehingga berhasil membuat suatu kesimpulan atau jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Tujuan analisa data adalah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca kemudian diinterpretasikan.

Dalam analisa data, penulis menggunakan metode analisa data deskriptif kualitatif yaitu data yang terkumpul dianalisa dan diinterpretasikan kemudian data-data yang diperoleh diolah dengan menggunakan tabel. Berikut ini penulis uraikan analisa data tentang: "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Guru".

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik tentu saja menginginkan anak didiknya memiliki prestasi yang bagus, sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja pada guru. Kepuasan kerja pada guru ini diperoleh dengan melihat apa yang guru lakukan dibandingkan dengan apa yang guru dapatkan dimasa lampau di tempat kerja sebelumnya dengan tempat kerja yang sekarang.

Dalam penelitian ini penulis membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru menjadi dua, yaitu faktor non materiil dan faktor materiil.

4.1 Faktor Non Materiil

Faktor non materiil ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru, yaitu yang lebih menekankan pada sesuatu yang bersifat bukan materi. Kepuasan kerja pada guru di sini diperoleh oleh guru, berupa prestasi dari anak didik, kerja sama yang kompak serta perilaku pimpinan. Kesemuanya ditujukan untuk kelancaran proses belajar mengajar di sekolah dalam rangka memajukan sekolah sebagai lembaga pendidikan terdepan di masyarakat pada umumnya serta untuk

meningkatkan prestasi akademis maupun non akademis siswa SLTP Negeri 1 Pakusari pada khususnya.

Pada faktor non materiil ini dibedakan menjadi tiga kategori, setiap responden hanya menggunakan satu kategori dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru. Untuk mengetahui faktor non materiil ini dari masing-masing responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Faktor Non Materiil Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Guru

No	Kategori Faktor Non Materiil	Frekuensi	Prosentase
1.	Prestasi anak didik	4	33,33
2.	Kerja sama yang kompak	6	50
3.	Perilaku pimpinan	2	16,66
Jumlah		12	100

Sumber: Data Primer Tahun 2001

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dijelaskan bahwa faktor non materiil yang paling banyak mempengaruhi kepuasan kerja pada responden adalah kerja sama yang kompak yaitu 6 responden atau sebanyak 50 %. Responden di sini beranggapan bahwa kerja sama yang ada di SLTP Negeri 1 Pakusari dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru. Alasannya karena kerjasamanya di sini sangat kompak terutama dalam hal memberikan pelajaran dan pelajaran tambahan atau les pada anak didik ataupun kerja sama di luar pekerjaan, sehingga dapat menciptakan rasa persaudaraan diantara mereka.

Kerja sama dapat diartikan sebagai kemampuan guru untuk bekerja sama dengan guru-guru yang lain dan juga dengan anak didik dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Yang dilakukan dalam bentuk kegiatan-kegiatan dalam suasana persahabatan yang intim serta penuh kekompakan untuk mencapai tujuan meningkatkan prestasi anak didik.

Kerja sama merupakan bentuk interaksi yang pokok, karena didalamnya terdapat hubungan yaitu hubungan diantara para guru serta antara guru dengan anak didik. Menurut guru di SLTP Negeri 1 Pakusari, guru dalam memberikan pelajaran pada anak didik, saling bertukar pikiran atau memberi masukan-

masukan berupa saran dan kritik terhadap guru lain demi terciptanya suasana belajar mengajar yang kondusif. Guru tidak merasa malu untuk bertanya pada guru yang lain tentang sesuatu yang mereka kurang mengerti atau mereka belum ketahui. Guru juga tidak malu untuk mengakui kekurangan mereka, ini merupakan bukti bahwa keinginan untuk maju dan menjadi lebih baik itu sangat besar pada guru-guru yang ada di SLTP Negeri 1 Pakusari.

Para guru ini sangat terbuka untuk menerima kritik maupun saran dari guru atau bahkan dari anak didik mereka. Misalnya tentang cara mengajar yang baik yang diinginkan oleh anak didik, sehingga dari masukan-masukan tersebut guru dapat menempatkan dirinya pada posisi dan situasi yang benar. Kegiatan belajar mengajar juga diarahkan pada komunikasi dua arah dalam arti bukan hanya guru saja yang memberikan penjelasan dan catatan, tapi lebih baik untuk mendorong partisipasi murid untuk aktif bertanya tentang hal-hal yang kurang mereka pahami atau kurang jelas. Ataupun mungkin kurang sependapat dan ada pendapat lain yang lebih bagus, karena pada prinsipnya antara guru dan murid adalah sama-sama belajar, hanya saja yang membedakan mereka adalah pengalaman.

Pelajaran-pelajaran yang biasanya siswa mengalami kesulitan seperti pelajaran matematika, fisika, bahasa inggris ataupun beberapa mata pelajaran yang dianggap sulit lainnya, biasanya para guru yang memegang mata pelajaran ini bertukar pikiran bagaimana agar anak didik itu tidak takut ataupun membolos pada jam-jam pelajaran tersebut. Para guru ini mendiskusikannya dengan anak didik mereka, tentang jalan terbaik agar mereka menjadi senang bahkan mendapatkan nilai yang baik dalam pelajaran-pelajaran tersebut.

Bahkan para guru bersedia memberikan jam pelajaran tambahan atau les pada anak didik, yang dilakukan pada jam-jam setelah pulang sekolah atau pada sore hari. Ataupun ada inisiatif dari anak didik untuk mengadakan kegiatan belajar kelompok di rumah para siswa secara bergiliran. Guru pun melakukan pemantauan dan pengarahan pada kegiatan belajar kelompok tersebut, dengan sesekali menghadiri kegiatan belajar kelompok di rumah anak didiknya.

Dari semua kegiatan kerja sama di atas menunjukkan bahwa kerja sama antara guru satu dengan guru yang lain, atau antara guru dengan murid sangat kompak sekali. Kerja sama yang kompak ini juga dibawa pada kerja sama di luar pekerjaan dalam suasana persahabatan yang intim, di luar pekerjaan biasanya para guru ini saling mengunjungi satu sama lainnya.

Apabila ada guru yang tertimpa musibah, secara spontan guru yang lain akan memberikan bantuan kepada guru tersebut baik dalam bentuk uang, tenaga atau dukungan secara moril. Jika salah seorang guru melaksanakan hajatan maka guru-guru yang lain juga diundang untuk hadir. Undangan ini dianggap sebagai tanda bahwa mereka merupakan satu keluarga dan dengan senang hati guru yang diundang ini akan datang untuk memberikan ucapan selamat atau memberikan bantuan secara finansial. Bantuan-bantuan tersebut tidak diukur secara finansial tapi lebih pada persahabatan di dalamnya. Kegiatan-kegiatan yang lain juga banyak dilakukan para guru seperti rekreasi bersama, kegiatan arisan atau dalam bentuk kegiatan lainnya.

Jika dibandingkan dengan pengalaman guru di tempat mengajar sebelumnya, kerja sama yang terjadi menurut sebagian responden hanya terjadi di tempat kerja saja. Responden mengatakan bahwa di tempat kerja yang sebelumnya terutama yang sebelumnya mengajar di SLTP yang terletak di kota, cenderung individualistis karena guru hanya melakukan kerja sama yang berkaitan dengan tugas pekerjaan dengan penuh kekompakan, tapi kerja sama tersebut hanya terjadi di sekolah tidak berlanjut pada persahabatan yang intim, sebab guru tersebut menganggap tugas mereka hanya sebatas mengajar, jadi hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan mereka anggap tidak perlu. Jadi lain dengan di desa di mana suasana persahabatan masih kental sekali, baik pada guru maupun murid-muridnya.

Tetapi ada juga responden lain yang mengatakan bahwa kerja sama yang terjalin di SLTP Negeri 1 Pakusari sama dengan tempat mereka mengajar sebelumnya yaitu penuh kekompakan dalam suasana persahabatan yang intim. Jadi berdasarkan pengalaman guru di tersebut para guru ini merasa puas dalam bekerja karena kerja sama yang terjadi di tempat mengajar sekarang sama atau

bahkan lebih kompak jika dibandingkan dengan tempat mereka mengajar sebelumnya.

Selanjutnya responden yang memilih kategori prestasi anak didik karena responden menganggap bahwa prestasi anak didik di SLTP Negeri 1 Pakusari dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru. Karena hal ini sesuai dengan tugas guru sebagai pendidik untuk memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik, tentu saja output yang diinginkan para guru adalah prestasi yang bagus pada anak didik mereka.

Mengenai prestasi anak didik di SLTP Negeri 1 Pakusari ini secara kronologi dapat dijelaskan sebagai berikut, pada beberapa tahun yang lalu prestasi anak didik memang masih kurang, nilai danem atau ijazah masih banyak yang rendah, sehingga banyak siswa terpaksa tidak bisa melanjutkan ke SMU atau SMK Negeri. Tepatnya dari jumlah siswa yang melanjutkan hanya 40% yang dapat diterima di sekolah negeri.

Guru di SLTP Negeri 1 Pakusari merasakan kepuasan dalam bekerja karena dua tahun berikutnya yaitu tahun ajaran 1999/2000 terjadi peningkatan yang cukup bagus, siswa yang melanjutkan sebanyak 75%. Dan dari siswa yang melanjutkan ke SMU atau SMK dari total siswa yang melanjutkan juga mengalami peningkatan yaitu 55% siswa diterima di sekolah negeri dan 45% diterima di sekolah swasta. Pada tahun ajaran berikutnya yaitu tahun ajaran 2000/2001 juga mengalami peningkatan yang sangat bagus. Siswa yang melanjutkan yaitu sebanyak 90% dari jumlah lulusan. Begitu juga dengan prosentase siswa yang diterima di sekolah negeri juga mengalami peningkatan, dari total keseluruhan siswa yang melanjutkan, 65% diterima di sekolah negeri dan 35% diterima di sekolah swasta. Peningkatan prestasi ini akan menambah kesadaran dari masyarakat tentang pentingnya pendidikan, di mana guru memegang peranan yang sangat penting dalam menumbuhkan kesadaran masyarakat, khususnya pada anak didik tersebut. Jika dibandingkan dengan tempat responden mengajar sebelumnya peningkatan prestasi di SLTP Negeri 1 Pakusari ini sangat bagus, tidak kalah jika dibandingkan dengan tempat mereka mengajar sebelumnya. Jadi responden mengatakan bahwa prestasi anak didik di

SLTP Negeri 1 Pakusari sama atau bahkan lebih baik jika dibandingkan dengan tempat responden mengajar sebelumnya, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru.

Selanjutnya mengenai nilai rata-rata rapor siswa secara keseluruhan beberapa tahun terakhir di SLTP Negeri 1 Pakusari banyak mengalami peningkatan. Peningkatan ini dapat dilihat dengan menurunnya jumlah siswa yang tidak naik kelas atau meningkatnya prosentase siswa yang naik kelas. Tentu saja ini bermanfaat besar sekali, karena jika ada siswa yang tidak naik kelas biasanya mereka merasa malu dan tertekan berada di sekolah. Sehingga kemungkinan untuk berhenti sekolah sangat tinggi, apalagi di desa yang sebagian besar masyarakatnya masih awam dalam menilai segala sesuatu misalnya terhadap kegagalan anak didik yang tidak naik kelas ini. Masyarakat langsung memberikan penilaian bahwa murid itu bodoh sehingga wali murid merasa bahwa sebaiknya siswa tersebut berhenti sekolah saja, dari pada hanya menghabiskan uang untuk sekolah lebih baik bekerja membantu orang tuanya, karena dengan bekerja mereka bisa mendapatkan uang sehingga dapat membantu perekonomian keluarga atau bagi siswa putri dinikahkan. Untunglah pada tahun ajaran 2000/2001 ini secara keseluruhan atau 100 % siswa SLTP Negeri 1 Pakusari tidak ada yang tinggal kelas dan angka kelulusannya pun 100%. Dengan demikian jumlah siswa yang putus sekolah dapat dieliminir.

Menurut responden prosentase kenaikan kelas ini sama atau bahkan ada yang mengatakan lebih baik jika dibandingkan dengan pengalaman guru mengajar di tempat sebelumnya. Sehingga dengan melihat kenyataan tentang prestasi-prestasi dari anak didik di SLTP Negeri 1 Pakusari ini, guru akan merasa senang dan bangga yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru tersebut.

Terakhir yaitu responden yang memilih perilaku pimpinan yaitu sebanyak 2 responden atau 16,66 %. Ini berarti bahwa guru itu puas dalam bekerja karena perilaku kepala sekolahnya yang perhatian terhadap kebutuhan guru maupun anak didik yang ditunjukkan dengan kedisiplinan yang ditanamkan pada dirinya sendiri

atau pada guru dan anak didik serta dukungan yang diberikan baik secara moril maupun materi.

Pimpinan dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah, menurut responden kepala sekolah di SLTP Negeri 1 Pakusari yang sekarang tidak menempatkan dirinya pada posisi di atas para guru dan anak didik sehingga mereka tidak harus merasa takut kepada kepala sekolah tersebut. Akan tetapi kepala sekolah yang sekarang ini dapat menempatkan dirinya sebagai mitra yang sejajar dengan guru dan anak didik. Ternyata jabatan kepala sekolah sekarang yang dipegang oleh seorang perempuan menurut para guru lebih demokratis dalam memberikan perhatian pada kebutuhan guru dan anak didiknya.

Perhatian yang diberikan kepala sekolah ini sangat berarti pada guru karena dapat meningkatkan semangat kerja pada guru. Dan dengan diperhatikan, guru akan merasa bahwa dia merupakan bagian yang penting dalam organisasi. Karena biasanya individu itu menganggap bahwa dirinya adalah penting.

Adapun perhatian kepala sekolah di sini ditunjukkan dengan memberikan dukungan pada para guru baik secara moril maupun secara materi. Menurut responden dukungan secara moril ini diberikan pada guru yang ada kaitannya dengan tugas pekerjaan, ataupun tidak ada hubungannya dengan tugas pekerjaan. Sedangkan yang berkaitan dengan tugas pekerjaan ini misalnya mengenai keluhan guru tentang anak didik yang nakal atau anak didik yang mengalami kesulitan dalam menerima pelajaran. Biasanya kepala sekolah akan memberikan saran atau masukan, atau kepala sekolah mendiskusikannya untuk mendapatkan jalan keluar yang terbaik. Dukungan juga diberikan pada guru agar tidak mudah putus asa dalam memberikan ilmu pengetahuan pada anak didik.

Sedangkan dukungan berupa materi ini ada kaitannya dengan sarana yang ada di sekolah yang dapat menunjang kelancaran proses belajar mengajar di sekolah. Serta pemberian bonus atau tunjangan-tunjangan yang dapat memacu semangat guru dalam mengajar, yang akan dibahas pada bagian berikutnya. Dukungan-dukkungan itu diberikan dengan sungguh-sungguh dan tanpa kesan mengada-ada atau dipaksakan. Sehingga dengan perilaku yang ditunjukkan oleh kepala sekolah tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru.

Dalam hal kedisiplinan menurut responden kepala sekolah patut diteladani, karena ia menerapkan peraturan-peraturan yang sangat ketat, namun tanpa dipaksakan. Dalam arti kedisiplinan itu ditanamkan secara sadar tanpa adanya unsur paksaan. Kedisiplinan ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang ada di sekolah seperti mengenai seragam atau ketepatan untuk datang ke sekolah serta dalam hal-hal lain. Kepala sekolah tidak saja mengharuskan pada murid dan guru untuk melaksanakan peraturan itu, tapi dia sendiri secara konsisten melaksanakan peraturan yang ia buat.

Hal ini ditunjukkan dengan datang ke sekolah lebih awal dari pada para guru, setelah sampai di sekolah kepala sekolah biasanya berdiri di dekat pintu masuk untuk melihat atau menyambut kedatangan para guru dan anak didik. Perilaku kepala sekolah yang demikian secara otomatis akan membuat guru dan murid-murid juga akan datang tepat waktu atau sebelum jam pelajaran dimulai. Juga mengenai seragam yang digunakan dianjurkan dan dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan serta dalam keadaan bersih, rapi dan sopan. Serta keramahan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah akan membuat guru dan murid lebih menghormati secara ikhlas tanpa adanya unsur dibuat-buat.

Jika dibandingkan dengan pengalaman kerja guru di tempat sebelumnya, menurut seorang responden pemimpin atau kepala sekolah yang dulu kurang memperhatikan kebutuhan dan kesulitan yang dihadapi guru, terutama menurut responden mengenai tunjangan kesejahteraan yang cenderung disembunyikan dan tidak dibagikan kepada guru. Dan juga dalam hal kedisiplinan kepala sekolah yang sekarang sangat disiplin baik terhadap bawahan maupun pada dirinya sendiri. Namun ada juga seorang responden yang mengatakan bahwa perilaku pemimpin yang sekarang sama dengan tempat mereka mengajar sebelumnya. Dari uraian tersebut jelas bahwa perbandingan pengalaman guru dibandingkan dengan tempat kerja sekarang tentang perilaku pimpinannya adalah sama atau lebih baik dibandingkan dengan perilaku pemimpin atau kepala sekolah yang sebelumnya, sehingga perilaku kepala sekolah tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru.

4.2 Faktor Materiil

Faktor materiil ini sebagai penunjang dari faktor non materiil di atas. Karena di samping tuntutan sebagai guru dalam meningkatkan prestasi anak didik guru juga membutuhkan hal-hal yang bersifat materi seperti kondisi kerja dan fasilitas kerja untuk kelancaran proses belajar mengajar di sekolah serta bonus dan tunjangan-tunjangan untuk memperbaiki keadaan ekonomi mereka.

Pada faktor materiil ini dibedakan menjadi tiga kategori, setiap responden hanya menggunakan satu kategori dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru. Untuk mengetahui faktor materiil tersebut dari masing-masing responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Faktor Materiil Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Guru.

No	Kategori Faktor Materiil	Frekuensi	Prosentase
1.	Kondisi kerja	4	33,33
2.	Fasilitas kerja	3	25
3.	Bonus atau tunjangan	5	41,66
Jumlah		12	100

Sumber: Data Primer Tahun 2001

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dijelaskan bahwa faktor materiil yang paling banyak mempengaruhi kepuasan kerja pada guru adalah bonus atau tunjangan yaitu sebanyak 5 responden atau 41,66% yang merupakan kategori yang memiliki frekuensi terbanyak. Jadi responden di sini merasakan kepuasan kerja karena bonus atau tunjangan yang mereka peroleh. Bonus atau tunjangan ini diberikan pada guru agar mereka lebih giat lagi dalam melaksanakan tugasnya memberikan ilmu pengetahuan pada anak didik. Bonus atau tunjangan ini berupa uang yang diberikan pada guru jika ada kelebihan jam mengajar atau les, tunjangan pada waktu hari raya serta tunjangan kesejahteraan lainnya.

Jadi guru yang memberikan les pada anak didik akan memperoleh bonus berupa uang sebagai imbalan atas kerja mereka. Dalam hal ini guru merasakan kepuasan kerja karena bonus yang diperoleh pembagiannya adil dengan guru-guru

yang lain sebab sesuai dengan apa yang mereka kerjakan yaitu memberikan pelajaran tambahan atau les.

Tunjangan hari raya menurut responden juga diperoleh oleh guru-guru yang ada di SLTP Negeri 1 Pakusari yang juga dalam bentuk uang yang merupakan kebijaksanaan sekolah. Jadi di samping dari pemerintah, sekolah juga memberikan tunjangan hari raya untuk guru.

Selain itu guru juga memperoleh tunjangan kesejahteraan dalam bentuk uang, yang pembagiannya dilakukan secara adil antara guru yang satu dengan guru yang lainnya tanpa disembunyikan. Menurut para guru tunjangan kesejahteraan ini kadang diperoleh dari hasil penjualan kayu ataupun hal lain yang hasilnya dibagikan kepada para guru.

Jika dibandingkan dengan pengalaman guru di tempat mengajar sebelum di SLTP Negeri 1 Pakusari, responden mengatakan bahwa ada pembagian yang tidak adil antara guru yang satu dengan guru yang lainnya. Dan responden lain mengatakan bahwa di tempat kerja mereka yang lampau juga memperoleh bonus atau tunjangan, tapi jumlahnya lebih besar di tempat kerja yang sekarang. Jadi secara keseluruhan hasil perbandingan antara tempat kerja yang sekarang dengan tempat kerja yang dulu dalam hal pemberian bonus atau tunjangan pada guru ada yang sama atau bahkan lebih besar, sehingga dengan bonus atau tunjangan yang diterima sekarang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru.

Selanjutnya responden yang memilih kategori kondisi kerja yaitu sebanyak 4 responden atau 33,33 %, artinya responden merasakan kepuasan kerja karena kondisi kerja yang ada di SLTP Negeri 1 Pakusari. Kondisi kerja ini berkaitan keadaan semua ruangan serta keadaan lingkungan sekitar sekolah yang dapat menunjang kegiatan belajar mengajar. Keadaan ruangan ini meliputi ruang kelas, ruang guru, ruang perpustakaan serta ruang laboratorium dan ruang-ruang yang lain serta lingkungan di sekitar sekolah seperti halaman, tempat parkir dan kantin yang bersih, luas, rapi, ventilasi dan penyinarannya cukup, serta jauh dari kebisingan.

Responden mengatakan bahwa ruang kelas yang ada di SLTP Negeri 1 Pakusari ini terdiri dari 9 ruang kelas. Pada tahun kemarin yang digunakan hanya

8 kelas karena 1 ruang kelas masih mengalami perbaikan, tapi pada tahun ajaran 2001/2002 ini sudah digunakan kembali. Keadaan semua ruang kelas ini dalam keadaan bersih, rapi, ventilasi dan penyinarannya juga cukup bagus. Karena selain jadwal piket kebersihan tiap harinya juga setiap minggu diadakan jadwal untuk mengepel ruang kelas masing-masing.

Keadaan ruang guru juga bersih, rapi, ventilasi dan penyinarannya juga cukup. Para guru ini masing-masing mempunyai meja kerja dan tempat duduk sendiri, sehingga keadaannya juga teratur dan tidak campur aduk seperti misalnya siapa yang datang maka ia yang dapat tempat.

Ruang perpustakaan dan ruang laboratorium keadaannya juga bersih, teratur rapi. Buku-buku di perpustakaan disusun sesuai dengan daftar katalog yang ada, begitu juga runganannya bersih, ventilasi dan penyinarannya juga cukup, sehingga anak didik dan guru merasa nyaman berada di sekolah. Dan kondisi kerja tersebut dapat mempengaruhi kepuasan guru dalam bekerja.

Keadaan disekitar sekolah, halaman sekolahnya luas yaitu halaman depan digunakan untuk tempat upacara bendera setiap hari senin, dan halaman samping kiri sekolah digunakan sebagai lapangan olah raga karena memang ukurannya luas. Begitu juga dengan tanaman bunga atau pohon yang tinggi banyak ditemui di SLTP Negeri 1 Pakusari yang membuat suasana sejuk dan rindang, sehingga menambah keindahannya.

Begitu juga dengan tempat parkir, yang terdiri dari dua bagian yaitu satu untuk tempat parkir kendaraan siswa dan satu untuk tempat kendaraan guru dan karyawan. Tempat parkir kendaraan siswa keadaannya cukup bagus tapi tempat parkir untuk kendaraan guru dan karyawan ini masih kurang, meskipun lantainya sudah dari semen tapi belum ada atapnya. Mengenai keadaan kantin juga sudah cukup bagus dan bersih, meski belum begitu besar tapi pedagang dari luar juga bisa masuk karena halaman sekitar kantin masih luas. Kebersihan kamar mandinya juga terjamin. Semua kondisi kerja ini juga didukung oleh letak sekolah yang berada di desa yang jauh dari kebisingan karena disamping kanan sekolah diseberang jalan depan sekolah masih banyak sawah-sawah yang menghijau.

Digital Repository Universitas Jember

Jika dibandingkan dengan pengalaman kerja guru pada waktu lampau, kondisi kerja yang sekarang ternyata sudah cukup bagus. Dan secara keseluruhan kondisi kerja yang sekarang adalah sama atau lebih baik jika dibandingkan dengan tempat mengajar sebelumnya. Sehingga kondisi kerja di SLTP Negeri 1 Pakusari tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru.

Terakhir yaitu responden yang memilih fasilitas kerja yaitu sebanyak 3 responden atau 25 %, artinya guru merasakan kepuasan kerja karena fasilitas kerja yang ada di SLTP Negeri 1 Pakusari adalah bagus dan lengkap. Fasilitas kerja ini menyangkut alat-alat yang kerja yang dapat mempermudah guru dalam menyampaikan materi pelajaran dan juga sebaliknya dapat memudahkan anak didik dalam menyerap materi yang disampaikan oleh guru. Alat-alat ini meliputi buku-buku di perpustakaan, peralatan di laboratorium seperti mikroskop, lup, tabung reaksi dan lain-lain serta komputer.

Buku-buku yang ada di perpustakaan menurut responden, sudah lengkap karena baru sekitar enam bulan yang lalu sekolah memperoleh dana untuk pembelian buku-buku, jadi guru dan anak didik bisa memanfaatkannya seefisien mungkin. Mereka dapat membaca buku itu di perpustakaan atau meminjamnya untuk dibawa pulang ke rumah. Sehingga pada waktu menerima materi, jika ada yang belum dimengerti bisa langsung ditanyakan pada guru yang bersangkutan.

Alat-alat yang ada di laboratorium secara kualitas keadaannya cukup bagus dan secara kuantitas juga cukup memadai. Contohnya mikroskop, pada saat praktikum yang membutuhkan alat mikroskop semua siswa bisa menggunakannya yaitu satu siswa satu mikroskop. Dan juga alat-alat lain juga sudah lengkap seperti tabung reaksi, lup, struktur organ tubuh dan lain-lain.

Fasilitas dan sarana komputer di SLTP Negeri 1 Pakusari juga tidak kalah dengan sekolah ditempat mengajar sebelumnya, di mana SLTP Negeri 1 Pakusari memiliki 15 unit komputer. Penggunaannya dalam tiap kelas itu dibagi menjadi dua kelompok yang jadwal pemakaiannya secara bergiliran.

Jika dibandingkan dengan fasilitas-fasilitas yang ada di tempat mengajar sebelumnya, ada seorang responden menyatakan bahwa secara kualitas sama atau bahkan lebih bagus keadaannya. Sedangkan secara kuantitas menurut dua

Digital Repository Universitas Jember

responden walaupun jumlahnya lebih sedikit namun jumlah tersebut mencukupi karena sesuai dengan jumlah siswa yang juga sedikit, sedangkan jumlah di tempat kerja yang dulu lebih banyak namun jumlah siswanya juga lebih banyak. Jadi dapat dikatakan fasilitas kerja yang sekarang adalah sama dengan fasilitas kerja yang lampau di tempat guru mengajar sebelumnya, sehingga fasilitas kerja yang ada di SLTP Negeri 1 Pakusari dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru.



V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, konsepsi dasar serta hasil analisa data. Maka dalam bab ini akan diupayakan penarikan kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru.

Untuk itu dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru adalah sebagai berikut:

5.1.1 Faktor Non Materiil

Faktor non materiil ini merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru. Faktor non materiil yang meliputi prestasi anak didik, kerja sama yang kompak serta perilaku pimpinan yang dibandingkan dengan pengalaman yang lampau di tempat mengajar sebelum di SLTP Negeri 1 Pakusari dengan tempat kerja sekarang, hasilnya adalah sama atau melebihi tingkat perbandingan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru.

Ini dibuktikan dengan responden yang paling banyak memilih kategori faktor non materiil kerja sama yang kompak yaitu 6 responden atau sebanyak 50%, selanjutnya responden yang memilih prestasi anak didik yaitu 4 responden atau sebanyak 33,33 %, dan terakhir responden yang memilih perilaku pimpinan yaitu 2 responden atau sebanyak 16,66%.

Dari prosentase-prosentase di atas menunjukkan bahwa di SLTP Negeri 1 Pakusari ternyata faktor non materiil yang paling banyak mempengaruhi kepuasan kerja pada guru adalah karena kerja sama yang kompak yang terjadi di lingkungan sekolah, yang juga dibawa dilingkungan luar sekolah dalam suasana persahabatan yang intim. Begitu juga dengan prestasi anak didik yang mengalami peningkatan, serta perilaku pimpinan yang memberikan perhatian pada kebutuhan guru dan anak didik dalam bentuk dukungan dan kedisiplinan, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru.

5.1.2 Faktor Materiil

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru yang bersifat materiil ini merupakan faktor penunjang dari faktor non materiil di atas. Faktor materiil ini meliputi kondisi kerja, fasilitas kerja serta bonus atau tunjangan yang diberikan pada guru dibandingkan dengan pengalaman guru yang lampau di tempat mengajar sebelum di SLTP Negeri 1 Pakusari dengan tempat kerja sekarang, hasilnya adalah sama atau melebihi tingkat perbandingan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru.

Ini dapat dibuktikan dengan prosentase responden yang memilih kategori faktor materiil kondisi kerja yaitu ada 4 responden atau sebanyak 33,33 %, selanjutnya 3 responden atau sebanyak 25 % memilih fasilitas kerja, dan yang terakhir yaitu 5 responden atau sebanyak 41,66 % memilih bonus atau tunjangan, yang merupakan kategori faktor materiil yang memiliki frekuensi terbanyak. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasakan kepuasan kerja karena bonus atau tunjangan yang mereka peroleh, sebab di SLTP Negeri 1 Pakusari bonus atau tunjangan yang diperoleh para guru jumlahnya sama atau bahkan lebih besar dari tempat guru mengajar sebelumnya.

5.2 Rekomendasi

Dari uraian di atas, dapat direkomendasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Prestasi anak didik perlu ditingkatkan lagi agar dapat sejajar dengan SLTP favorit di kota, sehingga dapat menarik para siswa untuk melanjutkan sekolah di SLTP Negeri 1 Pakusari.
2. Kerja sama yang kompak harus tetap dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada guru.
3. Kondisi kerja dan fasilitas kerja lebih ditingkatkan lagi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1980. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 1993. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Moh. 1999. *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: Liberty
- Basri, Hasan. 1986. *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Intermasa
- Cribbin, James J. 1990. *Kepemimpinan: Strategi Mengefektifkan Organisasi*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Daldjoni, Hasan. 1997. *Kriteria Angkatan Kerja*. Bandung: PT Mutiara
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2000. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hadi, Sutrisno. 1987. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM
- Hadiprojo, Sayidiman Suryo. 1987. *Menghadapi Tantangan Masa Depan*. Jakarta: PT Gramedia
- Johnson, Doyle Poul. 1986. *Teori Sosiologi Klasik dan Modern 2*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Kartoto, kartini. 1985. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali
- _____. 1986. *Pengantar Metode Riset Sosial*. Bandung: PT. Alumni
- Koentjaraningrat. 1989. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT.Gramedia
- _____. 1990. *Aspek Manusia Dalam Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Gramedia
- Loedin, AA. 1976. *Pengantar Dasar Penelitian dan Statistik*. Jakarta: PIPR
- Nazir, Moh. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Ghalia Indah

- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: jilid I*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Siagian, Sondang P. 1985. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: CV Mas Agung
- _____. 1999. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Soekanto, Soerjono. 1990. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Soetopo, Hendiyat dan Watsy Soemanto. 1988. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara
- Su'adah. 1989. *Dasar-Dasar dan Teori Pekerja Sosial*. FISIP: UMM
- Sumarnonugroho, T. 1991. *Sistem Intervensi Kesejahteraan Sosial*. Yogyakarta: PT Humanindita
- Suryabrata, Sumadi. 1995. *Metodologi Peneliltian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Usman, Husaini dan Parnomo Setiady Akbar. 1996. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wursanto, IG. 1992. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanisius

Lampiran 1.

PEDOMAN KUESIONER PENELITIAN
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Guru
(Studi Deskriptif di SLTP Negeri 1 Pakusari – Jember)

No. Responden :

Tanggal Wawancara :

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin : L / P
3. Umur :
4. Agama :
5. Pangkat/Golongan :
6. Masa Kerja sebagai guru :
7. Pengalaman Kerja :
8. Pendidikan Terakhir :

II. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PADA GURU

1. Apakah bapak/ ibu merasa puas dengan pekerjaan sekarang sebagai seorang guru?
 - a. Ya
 - b. Tidak
2. Faktor apa saja yang mmbuat bapak/ibu merasakan kepuasan dalam bekerja?
 - a. Faktor materiil
 - b. Faktor non materiil
 - c. Kedua-duanya (faktor materiil dan faktor non materiil)

3. Faktor non materiil apa yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada bapak/ibu mengajar di SLTP Negeri 1 Pakusari?
 - a. Prestasi anak didik
 - b. Kerja sama yang kompak
 - c. Perilaku pimpinan
4. Faktor materiil apa yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada bapak/ibu guru?
 - a. Kondisi kerja
 - b. Fasilitas kerja
 - c. Bonus atau tunjangan

A. Faktor Non Materiil

1. Bagaimana prestasi akademis anak didik di SLTP Negeri 1 Pakusari saat ini jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya?
 - a. Mengalami peningkatan
 - b. Mengalami penurunan
 - c. Tetap
2. Jika dibandingkan dengan tempat bapak/ibu mengajar sebelumnya prestasi akademis lebih bagus tempat yang sekarang?
 - a. Ya
 - b. Tidak
3. Apakah saat ini nilai danem atau ijasah di SLTP Negeri 1 Pakusari mengalami peningkatan?
 - a. Ya
 - b. Tidak
4. Apakah jumlah prosentase kenaikan di SLTP Negeri 1 Pakusari saat ini mengalami peningkatan?
 - a. Ya
 - b. Tidak
5. Apakah nilai rata-rata siswa secara keseluruhan mengalami peningkatan dibandingkan beberapa tahun sebelumnya?
 - a. Ya
 - b. Tidak

6. Bagaimana kerja sama bapak/ibu dengan guru-guru yang lain serta dengan anak didik di sekolah?
 - a. Baik
 - b. Tidak
7. Jika dibandingkan dengan tempat bapa/ibu mengajar sebelumnya, apakah kerja-samanya lebih bagus di tempat sekarang?
 - a. Ya
 - b. Tidak
8. Bagaimanakah kekompakan guru dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada murid di sekolah?
 - a. Baik
 - b. Tidak
9. Jika dibandingkan dengan tempat bapak/ibu mengajar sebelumnya, bagaimana persahabatan yang diperoleh dari guru lain dan juga dari anak didik?
 - a. Lebih baik
 - b. Lebih buruk
 - c. Sama
10. Apakah kepala sekolah memberikan perhatian terhadap kebutuhan para guru dan anak didik?
 - a. Ya
 - b. Tidak
11. Bagaimana kedisiplinan yang sekarang dibandingkan dengan tempat bapak ibu mengajar sebelumnya?
 - a. Lebih baik
 - b. Lebih buruk
 - c. Sama
12. Dan bagaimana jika dibandingkan dengan kepala sekolah sebelumnya dalam hal memberikan dukungan pada guru dan anak didik dalam interaksi edukatif di sekolah?
 - a. Lebih baik
 - b. Lebih buruk
 - c. Sama

B. Faktor Materiil

1. Bagaimana kondisi kerja yang menyangkut kondisi fisik seperti ruang kelas, ruang guru, ruang perpustakaan serta ruang laboratorium di tempat kerja sekarang?
 - a. Bersih
 - b. Tertata rapi
 - c. Ventilasi dan penyalinan cukup
2. Jika dibandingkan dengan kondisi kerja pada tempat bapak/ibu mengajar sebelumnya, bagaimana keadaannya?
 - a. Lebih baik
 - b. Lebih buruk
 - c. Sama
3. Bagaimana kondisi kerja yang menyangkut keadaan kebersihan lingkungan di sekitar sekolah seperti kantin, kamar kecil, serta tempat parkirnya?
 - a. Bersih
 - b. Teratur dan rapi
 - c. Ventilasi dan penyalinan cukup
4. Bagaimana jika dibandingkan dengan kondisi kerja pada tempat bapak/ibu mengajar sebelumnya?
 - a. Lebih baik
 - b. Lebih buruk
 - c. Sama
5. Apakah tempat bapak/ibu bekerja sekarang lebih tenang dalam arti jauh dari kebisingan jika dibandingkan dengan tempat kerja sebelumnya?
 - a. Ya
 - b. Tidak
6. Apakah di tempat bapak/ibu mengajar sekarang fasilitas yang menunjang seperti buku-buku di perpustakaan, peralatan di laboratorium serta komputer sudah lengkap?
 - a. Ya
 - b. Tidak

7. Bagaimana jika dibandingkan dengan tempat bapak/ibu mengajar sebelumnya?
 - a. Lebih baik
 - b. Lebih buruk
 - c. Sama
8. Apakah bapak/ibu mendapatkan semacam bonus jika memberikan pelajaran tambahan atau les?
 - a. Ya
 - b. Tidak
9. Apabila menjelang hari raya bapak/ibu mendapat tunjangan untuk hari raya?
 - a. Ya
 - b. Tidak
10. Apakah bapak/ibu mendapatkan tunjangan kesejahteraan lain-lain dari sekolah?
 - a. Ya
 - b. Tidak
11. Bagaimana bonus atau tunjangan tersebut jika dibandingkan dengan tempat bapak/ibu mengajar sebelumnya?
 - a. Lebih baik
 - b. Lebih buruk
 - c. Sama

Lampiran 2.

Rekapitulasi Identitas Responden

No. Resp.	Jenis Kelamin	Agama	Umur (Tahun)	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja (Tahun)	Pengalaman Kerja (Tahun)	Golongan Kepangkatan
1.	Laki-laki	Islam	34	S 1	12	5	III c
2.	Perempuan	Islam	33	S 1	6	5	III a
3.	Laki-laki	Islam	34	S 1	13	7	III c
4.	Laki-laki	Islam	39	PGSMTP	9	5	III b
5.	Perempuan	Islam	33	S 1	7	4	III b
6.	Laki-laki	Islam	39	S 2	10	8	IV a
7.	Laki-laki	Islam	37	S 1	12	10	III d
8.	Laki-laki	Islam	37	D 3	12	5	III c
9.	Perempuan	Islam	32	S 1	6	3	III b
10.	Perempuan	Islam	32	S 1	6	5	III a
11.	Perempuan	Islam	36	D 3	8	5	III b
12.	Laki-laki	Islam	42	S 1	17	6	III c

Sumber: Data Primer Tahun 2001

Lampiran 3.

Rekapitulasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Guru

No.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Guru	
	Faktor Non Materiil	Faktor Materiil
1.	- Prestasi anak didik	- Bonus atau tunjangan
2.	- Perilaku pimpinan	- Kondisi kerja
3.	- Prestasi anak didik	- Fasilitas kerja
4.	- Kerja sama yang kompak	- Bonus atau tunjangan
5.	- Kerja sama yang kompak	- Kondisi kerja
6.	- Perilaku pimpinan	- Fasilitas kerja
7.	- Kerja sama yang kompak	- Bonus atau tunjangan
8.	- Kerja sama yang kompak	- Bonus atau tunjangan
9.	- Kerja sama yang kompak	- Fasilitas kerja
10.	- Prestasi anak didik	- Kondisi kerja
11.	- Kerja sama yang kompak	- Bonus atau tunjangan
12.	- Prestasi anak didik	- Kondisi kerja

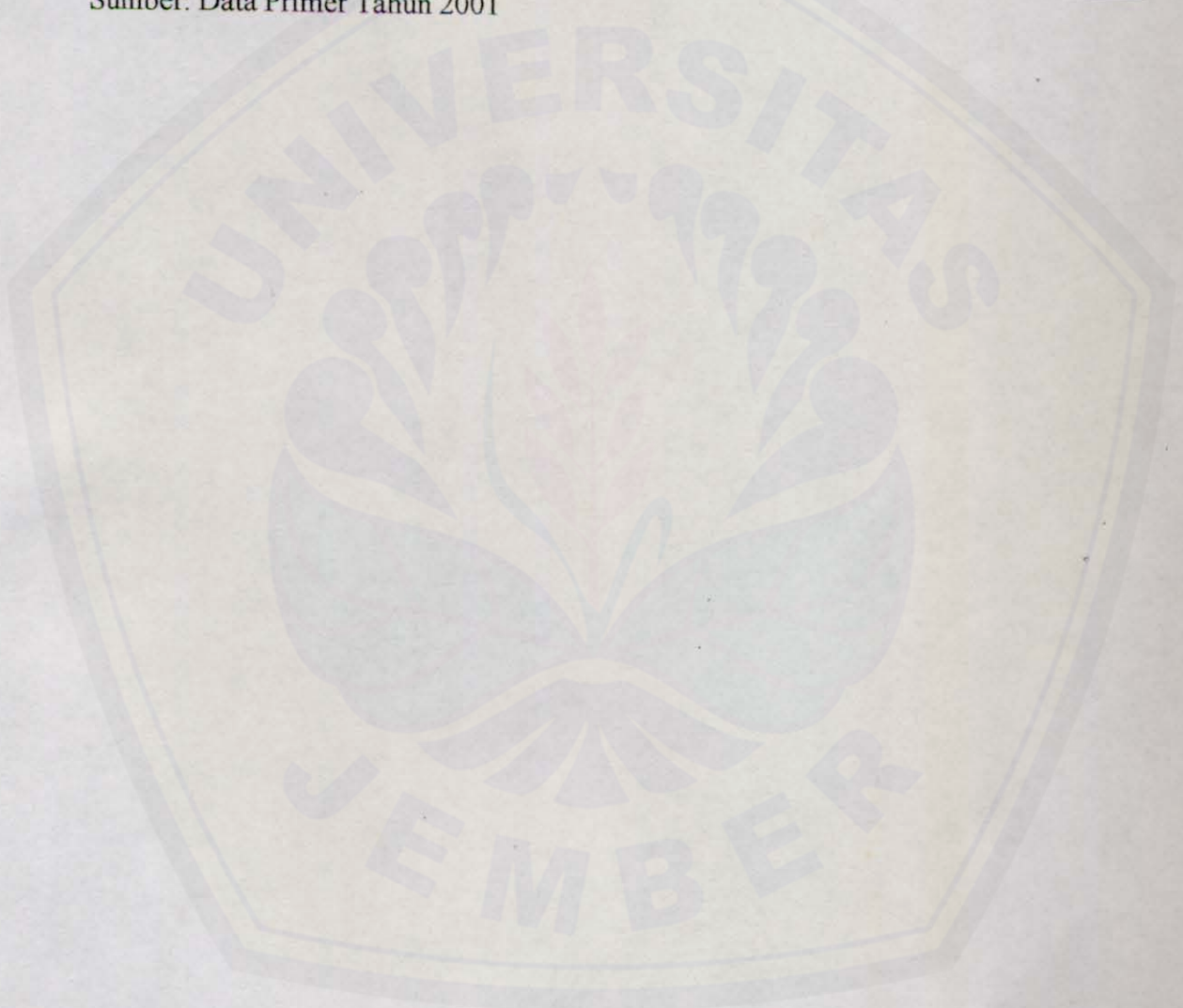
Sumber: Data Primer Tahun 2001

Lampiran 4.

Rekapitulasi Data Siswa SLTP Negeri 1 Pakusari Yang Melanjutkan

Tahun Ajaran	Prosentase yang melanjutkan	Prosentase yang diterima	
		Negeri	Swasta
1999/2000	75	55	45
2000/2001	90	65	35

Sumber: Data Primer Tahun 2001





Nomor : 695 /J25.3.1/PL.5/2001
Lampiran : -
Perihal : *Permohonan ijin melaksanakan penelitian*

29 Mei 2001

Kepada : *Yth. Sdr. Kepala Badan Kesatuan Bangsa
Pemerintah Kabupaten Jember
di -*

JEMBER.

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 1935/J25 1.2/PL 5'2001 Tanggal 29 Mei 2001, perihal ijin penelitian mahasiswa.

Nama/NIM : NUR HAMZAH JAMILA / 96-1106
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik / Kesejahteraan Sosial
Alamat : Jl. A. Yani 1/2 Kertosari Jember.
Judul Penelitian : Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Guru.
Lokasi : SMP Negeri 1 Pakusari, Kec. Pakusari, Jember
Lama Penelitian : 2 (dua) bulan

maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terima kasih



Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip

PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
BADAN KESATUAN BANGSA

Jalan: Letjen. S. Parman 89, Telp. 337853 Jember

Jember, 30 Mei 2001

Nomor : 072/081/346.46/2001
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian.

K e p a d a
Yth. Sdr. Kepala Sekolah SMP
Negeri I Pakusari
di -

Pakusari

Memperhatikan Surat dari Universitas Jember, tanggal 29 Mei 2001, Nomor : 695/J25.3.1/PL.5/2001, perihal permohonan ijin penelitian.

Demi kelancaran serta kemudahan dalam pelaksanaan ijin penelitian di maksud, diminta kepada saudara untuk memberikan bantuan berupa data/keterangan seperlunya kepada :

→ N a m a : NUR HAMZAH JAMILA
Alamat : JL. A. YANI I/2 KERTOSARI JEMBER.
Pekerjaan : MHS. FISIP/KS UNIV. JEMBER.
Keperluan : PENELITIAN.
J u d u l : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PADA GURU.
W a k t u : TGL. 30 MEI 2001 S/D 30 JULI 2001.
Peserta : -

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

AN. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA
KEPALA BIDANG KAJIAN STRATEGIS



IMAM KOERDI, SH.

Penata TK. I
NIP. 510 068 324

TEMBUSAN : Kepada Yth,

1. Sdr. Rektor Univ. Jember.
2. Sdr. Camat Pakusari.
3. Sdr. Kakan Koordinator Kecamatan Jember Tengah.
4. Sdr. Kadin. Diknas Kab. Jember.
5. Sdr. Mahasiswa Ybs.



PEMERINTAH JEMBER
DINAS PENDIDIKAN
SLTP NEGERI I PAKUSARI

Alamat : Ds Sumberpinang Telp (0331) 591812 Pakusari Jember

SURAT PERNYATAAN

No. 380/I04.32/SLTP.15/L/2001

Yang bertanda tangan dibawah ini kami Kepala SLTP Negeri I Pakusari Jember menyatakan bahwa

N A M A : NUR HAMZAH JAMILA
A L A M A T : JL. A YANI I/2 KERTOSARI JEMBER
PEKERJAAN : MAHASISWA FISIP/KS UNIVERSITAS
JEMBER

Telah Melaksanakan penelitian di SLTP Negeri I Pakusari Jember , dengan Judul penelitian FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PADA GURU, mulai tanggal 30 Mei 2001 s/d 30 Juli 2001.

Demikian surat pernyataan kami buat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya



Pakusari, 18 September 2001

Kepala,

Dra Yayuk Kurniyani

NIP. 131 117 560