

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam kehidupan sehari-hari, setiap manusia memiliki berbagai macam kebutuhan. Mulai dari kebutuhan primer, yaitu kebutuhan makanan, pakaian, dan tempat tinggal, hingga kebutuhan sekunder yaitu kebutuhan akan rasa aman, kesehatan, dan masih banyak kebutuhan-kebutuhan lainnya. Kebutuhan tersebut muncul akibat adanya ketidakseimbangan di dalam tubuh, sehingga mendorong individu tersebut untuk berusaha melakukan pemenuhan atau pemuasan akan kebutuhannya sesegera mungkin. Kebutuhan setiap manusia berbeda-beda dan cara manusia untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut pun berbeda-beda. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan manusia adalah bekerja.

Pekerjaan adalah sesuatu yang dilakukan seseorang agar dapat memperoleh imbalan, baik berupa uang, atau balas jasa lain (Fraser T.M,1983 : 34). Salah satu pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang adalah pekerjaan sebagai guru. Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru (www.wikipedia.org).

Sekolah adalah sebuah lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa atau murid di bawah pengawasan guru (www.wikipedia.org). Dalam sebuah sekolah, guru merupakan ujung tombak pendidikan bagi para murid-muridnya. Peran guru dalam sekolah sangatlah penting, karena tanpa keberadaan guru, maka visi dan misi sekolah tidak dapat dijalankan dan tanpa guru, maka para murid tidak memiliki pengajar atau pendidik.

Tugas utama seseorang yang berprofesi sebagai guru adalah merencanakan pengajaran, melaksanakan proses mengajar, menilai hasil pembelajaran murid, serta membimbing dan melatih murid. Selain itu, terdapat pula tugas-tugas lainnya di samping tugas-tugas utama, misalnya bertugas sebagai guru piket, mengikuti rapat, memperhatikan murid, dan lain-lain (www.psb-psma.org). Tugas-tugas ini berlaku secara umum baik untuk guru-guru yang mengajar di sekolah negeri maupun sekolah swasta. Di kota Bandung, terdapat 1431 sekolah negeri dan 207 sekolah swasta.

Salah satu sekolah swasta yang terdapat di kota Bandung adalah SDK 'X'. SDK 'X' merupakan sekolah swasta yang ingin menjangkau orang-orang dengan kelas sosial menengah ke bawah dan tetap memberikan mutu pendidikan yang sebaik-baiknya terhadap murid-murid. Menurut kepala sekolah SDK 'X', jumlah murid yang terdaftar saat ini yaitu sebanyak 316 murid. Setiap angkatan terdiri dari dua kelas dan di setiap kelasnya terdiri dari 20 sampai 30 siswa. Total Guru-guru yang mengajar di SDK 'X' adalah sebanyak 35 orang guru. 12 guru merupakan wali kelas dan merupakan guru tetap (mengajar Bahasa Indonesia, IPA,

IPS, PKN, Matematika, dan Olahraga) dan sisanya merupakan guru bidang studi (mengajar Bahasa Inggris, agama, Bahasa Sunda, dan KTK), ekstrakurikuler dan tidak semuanya adalah guru tetap (12 orang guru bidang studi tetap dan 11 orang guru honorer). Tugas-tugas guru tetap dan guru honorer di sekolah ini sama, yang membedakan hanyalah jumlah gaji yang diterima.

Menurut kepala sekolah SDK 'X', kurang lebih sebanyak 90% murid-murid yang terdaftar di SDK 'X' berasal dari golongan ekonomi menengah ke bawah. Selain itu, dari data yang diperoleh, sebanyak 40% orang tua murid SDK 'X' adalah *single parent* dan dalam satu keluarga rata-rata terdiri dari dua atau tiga orang anak. Karena hal tersebut, orang tua murid seringkali sangat sibuk bekerja sejak pagi hingga malam hari dan menyerahkan urusan pendidikan anak sepenuhnya kepada sekolah. Akibatnya, di kelas guru-guru merasa kegiatan mengajar semakin berat ketika menghadapi anak-anak yang memiliki latar belakang keluarga yang seperti ini bersamaan dengan menjalankan tugas-tugas mereka yang lain. Murid-murid ini sering terlambat, tidak mengerjakan pekerjaan rumah, sering lupa membawa buku, menunjukkan perilaku tidak tertib di kelas (misalnya mengobrol dan mengganggu teman), dan memiliki nilai di bawah kriteria kelulusan (di bawah 65).

Guru-guru di SDK 'X' memiliki tugas-tugas yang harus dijalankan seperti guru-guru lain pada umumnya. Hal ini berlaku baik untuk guru honorer maupun guru tetap di sekolah ini. Mereka memiliki tugas yang sama. Tugas guru-guru yang di SDK 'X' selain mengajar di dalam kelas juga memberikan latihan, tugas

dan ulangan setiap selesai mengajarkan satu bab, mengikuti rapat rutin setiap hari Sabtu, mengikuti kebaktian setiap hari Kamis dan Jumat, dan melakukan kegiatan administrasi (menyusun rencana pembelajaran selama satu tahun, mengkoreksi tugas dan ujian siswa, memberikan *remedial*, membuat analisis soal, dan juga mengisi *raport* bulanan dan *raport* semester). Selain itu apabila perlu, guru-guru ini juga memberikan pelajaran tambahan kepada murid-murid, khususnya yang seringkali mendapatkan nilai di bawah kriteria kelulusan atau yang akan menghadapi Ujian Negara (kelas 6). Setiap ujian tengah semester dan ujian akhir semester, guru-guru ini hanya diberikan waktu paling lama 3 hari untuk mengkoreksi ujian siswa. Hal ini dilakukan agar guru-guru dapat melakukan *remedial*. *Remedial* dilakukan sampai murid yang bersangkutan memenuhi nilai *standard* tuntas (nilai di atas 65). Apabila setelah dilakukan *remedial* dan ternyata mayoritas murid masih mendapat nilai di bawah kriteria kelulusan, maka guru-guru harus mengadakan kelas tambahan atau yang disebut dengan *remedial teaching*.

Menurut kepala sekolah SDK 'X', di setiap kelas terdiri dari 20 sampai 30 murid dan di setiap kelas (dari kelas 1 sampai kelas 6) terdapat sebanyak 25% murid yang orang tuanya tidak mau bekerja sama dengan pihak sekolah. Buku penghubung dan hasil ulangan murid-murid tersebut hampir setiap hari tidak ditandatangani oleh orang tua mereka. Selain itu juga, ketika diadakan pertemuan atau pemanggilan orang tua murid, orang tua murid tersebut hampir tidak ada

yang datang (dari 10 orang tua murid yang dipanggil biasanya hanya 1 atau 2 orang yang hadir) dan ketika nilai murid terus-menerus tidak mencapai kriteria kelulusan (di atas 65), maka orang tua murid akan menyalahkan guru.

Keadaan seperti inilah yang seringkali membuat guru-guru di SDK 'X' merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, meskipun guru-guru ini tidak menyukai situasi mengajar yang demikian, namun guru-guru tetap dituntut untuk berusaha memberikan yang terbaik untuk murid dan tidak boleh berbicara kasar, membentak-bentak murid atau melakukan kekerasan fisik, karena guru dianggap sebagai teladan untuk murid-muridnya.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan terhadap 10 orang guru, guru-guru di SDK 'X' ini sebanyak 80% telah mengajar selama lebih dari 10 tahun dan guru-guru ini merasa betah mengajar di SDK 'X'. Usia mayoritas guru-guru di SDK 'X' berkisar antara 35-50 tahun dimana dalam tahap perkembangannya telah memasuki fase dewasa tengah. Pada masa ini, meskipun guru-guru di SDK 'X' merasakan adanya ketidakpuasan, namun sangat sedikit guru-guru yang mencari pekerjaan (karir) baru. Hal ini dapat terlihat di SDK 'X', 80% guru-guru yang telah mengajar lebih dari 10 tahun menyatakan, hal yang membuat mereka tetap mengajar di SDK 'X' diantaranya karena guru-guru ini menyukai anak-anak, merasa lingkungan mengajar di SDK 'X' nyaman, dan juga karena merasa mengajar di SDK 'X' merupakan panggilan atau tugas yang diberikan Tuhan. Meskipun demikian, tidak jarang guru-guru ini juga merasa gaji mereka tidak sepadan dengan kelelahan yang mereka rasakan. Namun, guru-guru ini tetap

merencanakan materi pengajaran dengan teliti, mengajar anak-anak di kelas dengan semangat, tidak pernah terlambat menyerahkan koreksi, selalu mengadakan remedial dan kelas tambahan sesuai dengan prosedur, serta jarang terdapat absen kecuali sakit.

Setelah melakukan tugas-tugasnya, maka guru-guru akan mendapatkan kompensasi dari apa yang telah mereka lakukan yaitu berupa gaji. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru dalam mengajar di SDK 'X'. Kepuasan kerja yaitu cara seorang pegawai menghayati pekerjaannya (Wexley & Yukl, 1984 : 45). Kepuasan kerja pada guru-guru yang mengajar di SDK 'X' Bandung, akan diperoleh apabila mereka merasa apa yang diberikan oleh sekolah (jumlah gaji, hubungan antar rekan sekerja, pengawasan dari kepala sekolah dan jaminan keamanan kerja) pada saat ini tidak jauh berbeda dengan harapan mereka. Kepuasan kerja ini bersifat subjektif, dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan individu yang berbeda-beda pula. Kepuasan kerja ini memiliki aspek-aspek, yaitu kompensasi (*compensation*), pengawasan (*supervision*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), hubungan antar rekan kerja (*co-workers*), jaminan keselamatan kerja (*job security*) dan kesempatan memperoleh perubahan status (*advancement opportunity*).

Aspek yang pertama yaitu kompensasi (*compensation*). Kompensasi adalah upah dalam bentuk materi yang diterima oleh pekerja. Ketika guru-guru di SDK 'X' menerima upah lebih rendah daripada upah rata-rata dari komunitas pekerjaan sebagai guru, maka guru-guru SDK 'X' akan merasa tidak puas dengan upah

mereka. Hal ini dipengaruhi juga oleh kebutuhan (*needs*) dan nilai (*values*) dari guru-guru SDK 'X'. Jika upah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka guru-guru SDK 'X' akan merasakan adanya kepuasan kerja. Sebaliknya, jika upah mereka lebih rendah dari *standard* kehidupan mereka maka akan dirasakan adanya ketidakpuasan kerja (Good-man, 1974 dalam Wexley & Yukl, 1984 : 60). Dari hasil survey awal yang dilakukan terhadap 10 orang guru, 80% merasa gaji yang diberikan termasuk lebih kecil daripada yang guru-guru ini harapkan dan tuntutan mengajar di SDK 'X' ini dirasakan cukup berat, namun masih cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sedangkan sisanya menyatakan bahwa mereka merasa gaji yang diberikan di SDK 'X' tidak sesuai dengan tugas yang harus mereka jalankan. Terkadang guru-guru ini harus pulang lebih siang karena harus memberikan kelas tambahan, ketika mengoreksi ujian tidak jarang mereka harus tidur larut malam.

Aspek kedua yaitu pengawasan (*supervision*), yaitu supervisi langsung dari atasan pekerja. Di SDK 'X', guru-guru mendapatkan supervisi langsung dari kepala sekolah SDK 'X'. Perhatian yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru-guru di SDK 'X' dapat menimbulkan efek kepuasan pada guru-guru terhadap pemimpinnya (kepala sekolah). Dari 10 orang guru yang diwawancarai, guru-guru di SDK 'X' menyatakan pengawasan dari kepala sekolah SDK 'X' dirasakan bersifat kekeluargaan dan cukup sesuai dengan harapan guru-guru. Mereka bebas menyampaikan keluhan dan kesulitan mereka dalam mengajar kepada kepala sekolah.

Kemudian aspek ketiga yaitu pekerjaan itu sendiri (*work itself*), yaitu profesi dari pekerja tersebut. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya pekerjaan sebagai guru serta perasaan guru-guru di SDK 'X' bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Dari survey awal yang dilakukan, 40% guru merasa bahwa mereka cukup menikmati pekerjaan yang mereka jalani. Sedangkan sisanya menyatakan tugas di sekolah ini terlalu berat, terutama ketika mengajar di kelas dan juga tugas administrasi banyak sehingga mereka merasa menjadi sulit membagi waktu untuk menyelesaikannya.

Aspek yang keempat yaitu hubungan antar rekan kerja (*co-workers*), yaitu interaksi yang terjadi pada sesama rekan kerja. Hubungan interpersonal yang terjalin dengan kekeluargaan yang erat (dapat berbagi mengenai kesulitan di kelas sesama guru, penerimaan yang diberikan kepada guru baru, dan lain-lain) biasanya lebih disukai oleh guru-guru SDK 'X' daripada hubungan kekeluargaan yang renggang (jarang berkomunikasi, ketika terdapat masalah tidak mau saling berbagi, dan lain-lain). Dari hasil survey awal, 70% guru-guru SDK 'X' menyatakan bahwa guru-guru baru mendapatkan penerimaan yang baik dan tidak terdapat senioritas. Ketika merasa kesulitan, guru-guru dapat berdiskusi dengan guru lain. Sedangkan sisanya menyatakan terkadang apabila guru lain diminta bantuan untuk menggantikan mengajar (misalnya karena guru tersebut sakit) maka guru yang menggantikan terkadang tidak bersedia atau memberi tanggapan yang

kurang menyenangkan.

Aspek yang kelima yaitu jaminan keselamatan kerja (*job security*), yaitu jaminan keamanan dan rasa aman yang diperoleh ketika bekerja. Jaminan rasa aman ini berupa tidak adanya rasa khawatir diberhentikan tiba-tiba, jaminan ke masa depan yang lebih baik, jaminan keuangan dari sekolah (gaji diberikan secara teratur setiap bulan, THR dan gaji ke-13), dan jaminan bahwa sekolah akan membantu apabila guru mengalami kesulitan. Hasil survey awal menunjukkan guru-guru SDK 'X' merasa lingkungan pekerjaan dirasakan cukup aman, gaji diberikan secara teratur setiap bulannya dan ketika melakukan kesalahan, sekolah tidak akan memberhentikan guru secara tiba-tiba.

Aspek yang keenam yaitu kesempatan memperoleh perubahan status (*advancement opportunity*), yaitu kesempatan untuk naik jabatan (promosi) atau kesempatan untuk memiliki fasilitas-fasilitas khusus yang tidak diberikan kepada karyawan baru. Di SDK 'X', tidak terdapat kesempatan untuk memperoleh perubahan status karena perubahan status hanya terjadi dari guru honorer menjadi guru tetap. Selain itu, jumlah gaji guru tetap semuanya diberlakukan sama rata baik untuk guru tetap yang telah lama bekerja di SDK 'X' maupun untuk guru yang baru diangkat menjadi guru tetap. Sehingga aspek keenam ini tidak digunakan dalam penelitian ini.

Dari semua aspek-aspek ini, guru-guru SDK 'X' mempunyai persepsi mengenai kondisi yang dirasakan ketika mengajar di SDK 'X' dibandingkan dengan kondisi yang mereka harapkan. Jika terdapat kesenjangan yang besar,

maka guru-guru SDK 'X' akan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Demikian sebaliknya, apabila kesenjangannya kecil maka dikatakan guru-guru SDK 'X' akan mengalami kepuasan kerja.

Ketika guru-guru di SDK 'X' merasakan adanya ketidakpuasan kerja, maka mereka akan mengungkapkan ketidakpuasan tersebut dalam bentuk perilaku yaitu dengan keluar (*exit*), menyuarakan (*voice*), mengabaikan (*neglect*), atau juga kesetiaan (*loyalty*) (C.Rusbult dan D.Lowery dalam Stephen Robbins, 1996).

Dari survey awal yang dilakukan terhadap 10 orang guru, sebanyak 20% menyatakan bahwa apabila memiliki kesempatan guru-guru ini kemungkinan akan pindah (*exit*). Guru-guru ini merasa gaji, suasana dalam bekerja, dan pekerjaan yang mereka lakukan tidak membuat mereka nyaman bekerja di SDK 'X'. Terkadang guru-guru ini tidak memberikan tugas (pekerjaan rumah atau latihan) karena tidak ingin menambah hal yang harus dikoreksi. Selain itu guru-guru ini juga tidak selalu memberikan kelas tambahan (*neglect*). Di kelas, tidak jarang guru-guru ini menjadi cepat emosi dan merasa malas mengajar dan juga mereka telah beberapa kali menyuarakan kesulitan mereka kepada Kepala Sekolah (*voice*). Berdasarkan data-data tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai kepuasan kerja pada guru di SDK 'X' Bandung.

1.2. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah bagaimana kepuasan kerja pada guru-guru yang bekerja di SDK 'X' kota Bandung.

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

1.3.1. MAKSUD PENELITIAN

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja guru-guru di SDK 'X' serta tugas-tugas guru di SDK 'X' di kota Bandung.

1.3.2. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja serta aspek-aspek kepuasan kerja guru-guru di SDK 'X' kota Bandung.

1.4. KEGUNAAN PENELITIAN

1.4.1. KEGUNAAN TEORITIS

1. Memberikan informasi mengenai kepuasan kerja guru-guru dan aspek-aspek kepuasan kerja ke dalam bidang ilmu Psikologi Industri dan Psikologi Pendidikan.
2. Memberikan masukan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenai kepuasan kerja.

1.4.2. KEGUNAAN PRAKTIS

1. Memberikan informasi kepada kepala sekolah SDK 'X' mengenai guru-guru yang puas dan tidak puas bekerja di SDK 'X' sehingga dapat dijadikan masukan untuk pihak sekolah atau yayasan.

2. Sebagai informasi untuk kepala sekolah dan guru-guru SDK 'X' mengenai di dalam aspek-aspek apa saja terdapat kepuasan kerja dan dalam aspek-aspek apa saja terdapat ketidakpuasan kerja.

1.5. KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam kehidupan sehari-hari, setiap manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan merupakan faktor penting bagi setiap individu, dimana setiap individu pasti mengalami ketidak seimbangan (*disequilibrium*) dalam tubuh, sehingga selalu mendorong individu tersebut untuk berusaha melakukan pemenuhan atau pemuasan akan kebutuhannya dengan sesegera mungkin (Murray, 1983). Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memenuhi kebutuhan adalah dengan bekerja.

Pekerjaan adalah sesuatu yang dilakukan seseorang agar dapat memperoleh imbalan, baik berupa uang, atau balas jasa lain (Fraser T.M, 1983 : 34). Salah satu pekerjaan yang dapat dilakukan untuk memenuhi kebutuhan adalah pekerjaan sebagai guru. Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru (www.wikipedia.org). Seorang guru biasanya memiliki tugas-tugas, yaitu hal-hal yang harus dilakukan seseorang sebagai guru.

Tugas guru-guru yang di SDK 'X' selain mengajar di dalam kelas adalah

memberikan latihan, tugas dan ulangan setiap selesai mengajarkan satu bab, mengikuti rapat rutin setiap hari Sabtu, mengikuti kebaktian setiap hari Kamis dan Jumat, dan melakukan kegiatan administrasi (menyusun rencana pembelajaran selama satu tahun, mengkoreksi tugas dan ujian siswa, memberikan remedial, membuat analisis soal, dan juga mengisi *raport* bulanan dan *raport* semester). Selain itu juga apabila perlu, guru-guru ini juga memberikan pelajaran tambahan kepada murid-murid, khususnya yang seringkali mendapatkan nilai di bawah *standard* (di bawah 65) atau yang akan menghadapi UAN (kelas 6). Setiap ujian tengah semester dan akhir semester, guru-guru ini hanya diberikan waktu paling lama 3 hari untuk mengkoreksi ujian siswa. Hal ini dilakukan agar guru-guru dapat melakukan remedial. Apabila setelah dilakukan remedial dan ternyata mayoritas murid masih mendapat nilai di bawah *standard*, maka guru-guru harus mengadakan kelas tambahan atau yang disebut dengan *remedial teaching*.

Setelah melaksanakan tugas-tugasnya, maka guru-guru di SDK 'X' akan mendapatkan kompensasi berupa gaji. Guru-guru di SDK 'X' ada yang merasa bahwa gaji yang diberikan cukup sepadan dengan tugas-tugas dan usaha yang mereka lakukan dalam mengajar dan ada pula yang merasa gaji yang diberikan tidak sepadan dengan usaha mereka. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam mengajar di SDK 'X'.

Kepuasan kerja yaitu cara seorang pegawai menghayati pekerjaannya (Wexley & Yukl, 1984 : 45). Kepuasan kerja pada guru-guru yang mengajar di SDK 'X' Bandung, akan diperoleh apabila kesenjangan antara apa yang diberikan

oleh sekolah (jumlah gaji, hubungan antar rekan sekerja, pengawasan dari kepala sekolah dan jaminan keamanan kerja) pada saat ini dan apa yang mereka harapkan (jumlah gaji minimal yang diharapkan, hubungan antar rekan kerja yang dapat saling membantu, pengawasan yang bersifat kekeluargaan, dan jaminan keamanan kerja yang diharapkan) selisihnya kecil. Kepuasan kerja ini bersifat subjektif, dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan individu yang berbeda-beda pula dan kepuasan kerja memiliki aspek-aspek.

Aspek pertama yaitu kompensasi (*compensation*). Kompensasi merupakan upah dalam bentuk materi yang diterima oleh guru-guru di SDK 'X'. Dalam hal ini yaitu gaji yang diterima oleh guru-guru SDK 'X'. Guru-guru SDK 'X' akan merasa puas apabila gaji yang diberikan SDK 'X' tidak jauh atau lebih besar daripada harapan guru-guru SDK 'X'. Aspek kedua yaitu pengawasan (*supervision*). Pengawasan merupakan supervisi yang dilakukan oleh atasan terhadap pegawai-pegawainya. Di SDK 'X' yaitu pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru-guru. Guru-guru di SDK 'X' akan merasa puas apabila kesenjangan antara harapan mereka mengenai gaya pengawasan kepala sekolah tidak berbeda jauh dengan kondisi aktual di SDK 'X'.

Aspek ketiga yaitu pekerjaan itu sendiri (*work itself*), yaitu profesi sebagai guru di SDK 'X'. Terdapat 5 dimensi utama dari aspek ini, yaitu variasi keterampilan, identifikasi tugas sebagai hasil kerja keseluruhan, signifikansi pekerjaan, kemandirian yang dimiliki, dan umpan balik yang objektif.

Dimensi yang pertama yaitu variasi keterampilan, merupakan seberapa banyak variasi aktivitas yang terdapat di SDK 'X' sehingga guru-guru harus menggunakan kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan aktivitas tersebut. Dimensi yang kedua yaitu identifikasi tugas sebagai hasil kerja keseluruhan, dimana guru-guru SDK 'X' melakukan pekerjaannya dari awal sampai akhir dengan hasil yang jelas terlihat. Dimensi yang ketiga yaitu signifikansi pekerjaan, merupakan seberapa jauh pekerjaan sebagai guru memberikan pengaruh kepada kehidupan guru-guru SDK 'X'. Kemudian dimensi yang keempat yaitu kemandirian yang dimiliki, merupakan seberapa jauh pihak sekolah memberikan kebebasan dan kebijaksanaan kepada guru-guru di SDK 'X' untuk menjadwalkan pekerjaannya. Kemudian dimensi yang kelima yaitu umpan balik yang objektif dari pekerjaan sebagai guru, guru-guru di SDK 'X' memperoleh informasi secara langsung dan jelas mengenai kinerja mereka sebagai guru.

Aspek keempat yaitu hubungan antar rekan kerja (*co-worker*), yaitu interaksi yang terjadi pada sesama guru, yaitu bagaimana cara berkomunikasi antar guru-guru di SDK 'X', penerimaan terhadap guru baru di SDK 'X', dan juga seberapa erat hubungan antar guru di SDK 'X'. Aspek kelima adalah jaminan keselamatan kerja (*job security*), yaitu jaminan lingkungan yang aman ketika mengajar di SDK 'X' dan juga jaminan tidak adanya rasa khawatir bahwa guru akan diberhentikan secara tiba-tiba dari SDK 'X'.

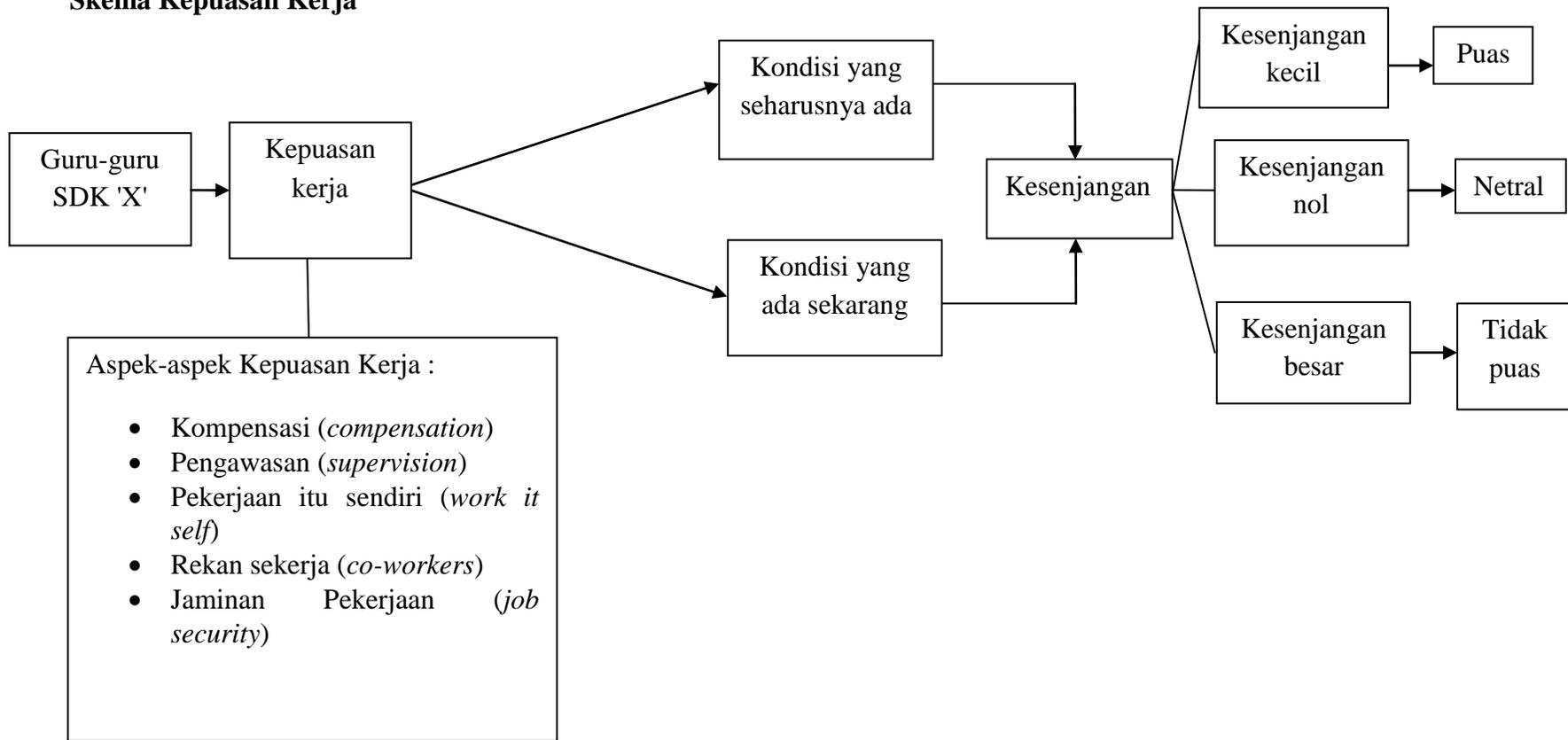
Menurut Porter (1961) dalam Wexly & Yukl (1984 : 46), kepuasan kerja bergantung pada cara seseorang menghayati mengenai berapa banyak "yang seharusnya ada" dalam pekerjaannya dan persepsi tentang berapa banyak "yang ada sekarang" dalam pekerjaannya. Menurut teori Discrepancy (Wexley & Yukl, 1984 : 46), ketika kesenjangan antara berapa banyak "yang seharusnya ada" dalam suatu pekerjaan dengan "yang sekarang ada" kecil, maka guru-guru SDK 'X' akan merasa puas dengan pekerjaannya.

Usia guru-guru yang mengajar di SDK 'X' Bandung mayoritas berkisar antara 35-50 tahun, dimana dalam tahap perkembangannya telah memasuki fase dewasa tengah. Pada masa ini, terdapat komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan. Seiring bertambahnya usia, individu menjadi bekerja lebih serius, tingkat ketidakhadiran semakin sedikit, lebih banyak mencurahkan diri pada pekerjaan pada masa dewasa tengah daripada pada masa dewasa awal. Dalam karirnya, sangat sedikit orang dewasa tengah yang mengubah pekerjaannya. Pengalaman perubahan karir di paruh kehidupan digambarkan sebagai titik perubahan di masa dewasa (Daniel Levinson dalam Santrock, 2002 : 152). Pada masa ini, meskipun guru-guru di SDK 'X' merasakan adanya ketidakpuasan, namun sangat sedikit guru-guru yang mencari pekerjaan (karir) baru. Namun hal ini dapat mempengaruhi kinerja guru-guru ketika mengajar. Guru yang menikmati pekerjaannya akan berusaha memberikan yang terbaik sehingga akan lebih banyak berprestasi daripada guru yang merasa tidak puas. Ketika guru-guru SDK 'X'

berprestasi dalam pekerjaannya, maka guru tersebut akan merasakan adanya kepuasan kerja.

Ketika guru-guru di SDK 'X' merasa tidak puas, maka mereka akan mengungkapkan kepuasan tersebut dalam bentuk perilaku, yaitu dengan keluar (*exit*), yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain. Kemudian menyuarakan (*voice*) atau memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi. Selain itu mengabaikan (*neglect*) yaitu sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, seperti sering absen atau kesalahan yang dibuat semakin banyak. Lalu kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik, termasuk membela SDK 'X' terhadap kritik dari luar.

Skema Kepuasan Kerja



Bagan 1.1. Skema Kepuasan Kerja

1.6. Asumsi

- Kepuasan kerja guru-guru di SDK 'X' di Kota Bandung bergantung pada kesenjangan antara berapa banyak "yang seharusnya ada" dalam pekerjaan sebagai guru dan berapa banyak "yang ada sekarang" dalam pekerjaan sebagai guru.
- Kepuasan kerja guru-guru di SDK 'X' di Kota Bandung dapat diukur melalui 5 aspek, yaitu kompensasi (*compentation*), pengawasan (*supervision*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), rekan kerja (*co-workers*) dan jaminan pekerjaan (*job security*).
- Guru-guru di SDK 'X' di Kota Bandung merasa puas, netral atau tidak puas dengan pekerjaannya.