

**ANALISIS PENGARUH DISKREPANSI PERSEPSI PENGEMBANGAN
PEMELIHARAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN KOMITMEN GURU**

Oleh

Luh De Liska

Fakultas Pendidikan Bahasa dan Seni, IKIP PGRI Bali

Abstrak

Fenomena yang muncul di dunia pendidikan, menunjukkan bahwa masih banyak permasalahan yang menyangkut guru di Indonesia, di antaranya berkisar pada persoalan “ kurang memadainya kualifikasi dan kompetensi guru, kurangnya tingkat kesejahteraan guru, rendahnya etos kerja dan komitmen guru, serta kurangnya penghargaan masyarakat terhadap profesi guru “ (Sidi, 2001:37) . Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja faktor internal (individu) : kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, prestasi kerja, masa kerja, umur , jenis kelamin, tingkat pendidikan. Faktor eksternal (pekerjaan) ganjaran yang pantas , kondisi kerja yang mendukung rekan kerja yang mendukung tingkat pekerjaan/jabatan golongan kepegawaian perputaran karyawan dan absensi besar organisasi motivasi kerja. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Beberapa persoalan dan aturan telah diperbaiki dan diberlakukan untuk semua guru, upaya ini dilakukan untuk mempertahankan stabilitas lembaga pendidikan dalam menghadapi kondisi persaingan yang semakin kompetitif dan telah bersifat global. Permasalahan yang perlu dicermati yaitu guru untuk didorong bekerja karena berharap hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik dan memuaskan sehingga kinerja guru meningkat.

Kata Kunci : diskrepansi,sumber daya manusia, kepuasan kerja, komitmen guru.

Abstract

Phenomenon that emerged in the world of education, shows that there are still many issues concerning teachers in Indonesia, of which revolves around the issue of "inadequate qualifications and competence of teachers, lack of teachers' welfare, low work ethic and commitment of teachers, and lack of public recognition of the teaching profession "(Sidi, 2001:37). Factors - factors that influence job satisfaction of internal factors (individual): personality suitability to the job, job performance, years of service, age, gender, level of education. External factors (job) that deserve rewards, supportive working conditions colleagues who support level job / occupation group employee turnover and absenteeism staffing of the organization of work motivation. Effect of Job Satisfaction on Teacher Performance Some issues and rules have been improved and implemented for all teachers, the effort is done to maintain the stability of educational institutions in the face of an increasingly competitive conditions have

to be competitive and global. The problems that need to be observed that teachers are encouraged to work in the hope it will bring a better situation and satisfying that improved teacher performance.

Keywords: discrepancy, human resources, job satisfaction, commitment of teachers.

PENDAHULUAN

Fenomena yang muncul di dunia pendidikan, menunjukkan bahwa masih banyak permasalahan yang menyangkut guru di Indonesia, di antaranya berkisar pada persoalan “ kurang memadainya kualifikasi dan kompetensi guru, kurangnya tingkat kesejahteraan guru, rendahnya etos kerja dan komitmen guru, serta kurangnya penghargaan masyarakat terhadap profesi guru “ (Sidi, 2001:37) . Berbagai upaya pembaharuan pendidikan di Indonesia telah banyak dilakukan, antara lain melalui perbaikan sarana, kurikulum, sistem pengajaran, dsb. Namun, belum memberikan prioritas kepada unsur guru sebagai pelaksana, terutama dari segi kesejahteraannya. Guru lebih banyak memperoleh perlakuan sebagai objek administratif dan birokratis, sehingga keberdayaannya sebagai insan pendidikan selalu terpasung dan tidak berkembang.

Jika keadaan tersebut tidak berhasil diatasi maka akan berakibat buruk bagi kinerja dan profesi guru. Seperti disinyalir oleh Surakhmad (2000:14) bahwa “ banyak guru yang bertahan menjadi guru hanya karena tidak memperoleh alternatif kehidupan yang lain, guru sudah semakin tidak bangga terhadap profesi mereka “. Sinyalemen Surakhmad, bukanlah tanpa dasar, sebab penelitian yang dilakukan BP3K (dalam Pidarta, 2004:119), memberikan gambaran bahwa banyak guru yang merasa tidak puas dengan kedudukan mereka karena tidak dihargai sebagaimana mestinya. Demikian pula kondisi dan peraturan yang tidak memungkinkan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi sehingga mengurangi motivasi mereka untuk tetap sebagai guru. Hal ini mencerminkan komitmen profesi yang rendah (derajat sejauh mana seorang guru loyal terhadap profesinya). Akibat dari kondisi ini, akan menurunkan minat generasi muda untuk memasuki profesi keguruan. Karena itu, agar profesi guru

menjadi menarik, diperlukan model yang efektif untuk menarik sekaligus mengubah opini generasi muda tentang profesi guru (Kuzmic, 1994).

Maksud penelitian merujuk pada apa yang akan dikerjakan, sedangkan tujuan penelitian merujuk pada apa yang akan dicapai oleh maksud penelitian itu (Rusidi,1999:9). Keduanya tetap merujuk pada permasalahan yang telah diidentifikasi. Bertitik tolak dari pendapat tersebut, maka maksud penelitian ini adalah menjelaskan pengaruh diskrepansi harapan-persepsi pengembangan / pemeliharaan SDM terhadap kepuasan dan komitmen guru. Secara lebih khusus, maksud penelitian ini adalah Menjelaskan pengaruh diskrepansi harapan-persepsi pengembangan/pemeliharaan SDM terhadap kepuasan kerja guru, menjelaskan pengaruh diskrepansi harapan-persepsi pengembangan/pemeliharaan SDM terhadap komitmen guru, menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen guru, menjelaskan pengaruh jenis kelamin (gender), usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen guru.

LANDASAN TEORI

1 Mutu Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Salah satu premis manajemen SDM adalah pandangan filosofis bahwa manusia merupakan aktiva organisasi yang dinamis, khas dan sangat penting (Sastradipoera, 2002 :12). SDM diakui sebagai kunci suksesnya organisasi (Veithzal, 2004 : 5). Karena dipandang sebagai aset penting maka tugas manajemen SDM adalah mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin, sehingga dapat diperoleh SDM yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan hal yang krusial, bahkan menjadi salah satu sasaran manajemen SDM (Schuler et.al,1992). Seperti dikatakan Benardin dan Russel (1993 : 520) bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik dalam suatu organisasi perlu diciptakan dan ditingkatkan terus menerus, karena kualitas kehidupan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, harga diri, motivasi, keterlibatan, dan komitmen individu yang berkenaan dengan kehidupan mereka dalam bekerja.

Peningkatan kualitas kehidupan kerja ini antara lain dapat dilakukan melalui program-program : (1) kondisi kerja, yang mencakup keamanan, kesehatan, dan lingkungan fisik, (2) keadilan dalam pemberian kompensasi, (3) manajemen partisipasi (Bowin & Harvey,1996). Sejalan dengan pendapat tersebut, Lawler (1992 : 50) menyatakan pula bahwa banyak aspek dari manajemen SDM yang memberikan sumbangan pada kehidupan kerja yang berkualitas seperti pelatihan dan pengembangan, rancangan jabatan yang memungkinkan karyawan menggunakan keterampilan mereka, praktik manajemen yang memberikan karyawan tanggung jawab untuk mengambil keputusan penting, sistem promosi dan seleksi yang menjamin perlakuan yang sama dan adil, lingkungan fisik dan psikologis yang sehat, dan pekerjaan yang diorganisir dalam kelompok. Praktek-praktek semacam ini meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja karyawan.

2 Komitmen dan Kepuasan Kerja

Untuk mempertahankan/memelihara pekerja yang memiliki komitmen yang tinggi, maka organisasi harus dapat memenuhi seperangkat kebutuhan (*needs*) karyawannya. Tuntutan karyawan terhadap organisasi menyangkut eksistensi mereka dalam organisasi, seperti gaji, penghargaan, perlindungan, lingkungan kerja yang sehat, jaminan sosial, dll. Dalam perspektif pelayanan kualitas total (TQS), kepada karyawan harus diberikan “ *total human reward* “ sebagai bentuk kualitas pelayanan internal sehingga tercipta lingkungan internal yang kondusif (Tjiptono, 1997 : 125).

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif (Fieldman dan Arnold H.J,1986). Karena itu, fungsi manajemen SDM dalam organisasi diperlukan untuk menciptakan dan memelihara kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang menyenangkan, sehingga dapat menimbulkan kepuasan dan motivasi kerja (Werther dan Davis ,1996:501). Dalam hal ini proses manajemen SDM yang terkelola secara profesional, akan menghasilkan SDM yang kompeten, bermotivasi tinggi, memiliki komitmen dan kepuasan kerja, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas dan perkembangan organisasi.

Dalam kaitannya dengan variabel-variabel penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa pengelolaan yang efektif dalam pengembangan karir (fungsi pengembangan SDM), kompensasi dan kondisi kerja (fungsi pemeliharaan SDM) akan menghasilkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Lawler (dalam Steers,1987) yang menyatakan bahwa manajemen SDM memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi melalui keterlibatan kerja yang tinggi. Menurut Lawler, ciri-ciri organisasi yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, antara lain : (1) Penggajian (kompensasi) karyawan tidak didasarkan pada skor jabatan, tetapi berdasarkan keterampilan dari masing-masing karyawan, (2) Organisasi merencanakan dan melakukan pelatihan, perencanaan karir, dan pengembangan pribadi karyawan, (3) Organisasi mengatur tata ruang kerja sedemikian rupa, sehingga setiap karyawan merasa nyaman dalam lingkungan kerja.

3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Komitmen Guru

Untuk meningkatkan dan memelihara komitmen guru, perlu diperhatikan kepuasan kerjanya. Dalam hal ini, terdapat sejumlah faktor sebagai unsur pembentuk kepuasan kerja, baik faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Tiga faktor di antaranya adalah kompensasi (imbalan), pengembangan karir, dan kondisi kerja (lingkungan kerja). Gaji merupakan bentuk imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan berdasarkan periode tertentu. Karyawan biasanya mengharapkan gaji yang adil dan layak sesuai dengan tuntutan kebutuhan mereka. Karena itu, penerapan sistem kompensasi yang adil dan dapat memenuhi kebutuhan pekerja dalam suatu organisasi, akan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja (Mangkunegara, 1995:84). Pada gilirannya, sistem kompensasi yang adil juga dapat meningkatkan komitmen, sebab mereka merasa diperlakukan secara adil (Susanto, 1997: 65). Pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri mereka secara maksimum (Mangkunegara, 2000:77). Program pengembangan karir yang efektif biasanya

dihubungkan dengan penyesuaian karir perseorangan dengan kesempatan-kesempatan karir yang diberikan sesuai kebutuhan, melalui program pelatihan, mutasi, dan promosi. Sistem pengembangan karir yang efektif ini akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan (Bowin dan Harvey, 1996). Di sisi lain, akan meningkatkan komitmen , sebab dengan adanya kesempatan untuk berkembang dan untuk meningkatkan karir secara jelas, karyawan akan merasa lebih aman berada dalam organisasi, dan dengan sendirinya akan membentuk keterikatan psikologis (Susanto,1997 : 65) .

Di samping kompensasi finansial dan pengembangan karir, karyawan pun sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja (lingkungan kerja) ini dapat berupa kondisi fisik seperti gedung tempat bekerja, penerangan, ventilasi, kebisingan, dll. Dalam hal ini perbaikan lingkungan kerja akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan produktivitas (Schuler,1992). Semua faktor lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi komitmen mereka terhadap profesi dan organisasi sebab komitmen karyawan ini dipengaruhi pula oleh lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kesehatan, serta tersedianya fasilitas kerja yang mendukung (Susanto, 1997). Selain faktor-faktor tersebut di atas, kepuasan kerja dan komitmen dipengaruhi pula oleh faktor individu (pribadi) yang melekat pada diri karyawan, seperti usia, jenis kelamin (gender) masa kerja, jenjang pekerjaan, dan tingkat pendidikan (Handoko,1996:198)

PEMBAHASAN

A.Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

1.1 Faktor Internal (Individu)

1. Kesesuaian Kepribadian Dengan Pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar

kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdjian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

2. Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja mengandung berbagai pengertian. Definisi prestasi kerja menurut Lawler (dalam As'ad, 2003) adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Lawler & Porter (dalam As'ad, 2003) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan. Beberapa hasil penelitian sering mengatakan adanya hubungan yang positif antara kepuasan tinggi dan prestasi kerja tinggi, tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti. Kepuasan kerja itu bukan suatu motivator kuat prestasi kerja yang lebih baik menghasilkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan itu dirasakan adil dan mernadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Kondisi kepuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan batik yang akan rnempengaruhi prestasi kerja di masa yang akan datang. Jadi hubungan prestasi kerja dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut (Handoko, 2001).

3. Masa Kerja

Pengalaman yang dimiliki seseorang merupakan faktor yang sangat berperan dalam menginterpretasikan stimulus yang di peroleh. Pengalaman masa lalu atau apa yang telah di pelajari akan menyebabkan terjadinya perbedaan interprestasi. Faktor pengalaman dan masa kerja perawat secara tidak langsung berpengaruh pada pelaksanaan asuhan keperawatan kepada pasien.

4. Umur

Umur merupakan salah satu faktor yang cukup dominan terhadap pembentukan kerja seseorang. Menurut Gibson (1996), umur sebagai sub

variabel demografik mempunyai efek tidak langsung pada perilaku kerja individu. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap kemampuan dan keterampilannya. Menurut Siagian (2005), terdapat korelasi antara kinerja dan kepuasan kerja dengan umur seorang karyawan, artinya kecenderungan yang sering terlihat ialah bahwa semakin lanjut umur karyawan, kinerja dan tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi. Semakin tinggi umur karyawan maka semakin rendah tingkat absensi yang dapat dihadiri, tetapi makin tinggi absensi yang tidak dapat dihadiri, misalnya karena sakit. Hubungan antara umur dan produktivitas tidak konklusif, karena meskipun umur tinggi bisa berdampak negatif terhadap keterampilan, tetapi dapat diimbangi secara positif karena pengalaman.

5. Jenis Kelamin

Terdapat perbedaan kepuasan kerja dan kinerja antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Berdasarkan psikologi, keadaan perbedaan karakter laki-laki dan wanita antara lain :

- a. Betapa baik dan cemerlangnya intelegensia perempuan, pada umumnya perempuan kurang mempunyai *interest* yang menyeluruh pada soal-soal teoritis seperti pada kaum laki-laki.
- b. Aktivitas perempuan umumnya lebih suka menyibukkan diri dengan berbagai macam pekerjaan ringan.
- c. Perempuan biasanya tidak bersifat agresif, suka memelihara dan mempertahankan sifat kelembutan, keibuan tanpa mementingkan diri sendiri dan tidak mengharapkan balas jasa. Adanya perbedaan psikologis tersebut, menyebabkan perempuan lebih cepat puas dibandingkan dengan laki-laki. Selain itu laki-laki mempunyai beban tanggungan lebih besar dibandingkan dengan perempuan, sehingga ia akan menuntut kondisi kerja yang lebih baik agar ia merasa terpuaskan, seperti upah atau gaji yang memadai, dan sebagainya.

6. Tingkat Pendidikan

Pendidikan mempunyai beberapa makna, diantaranya adanya suatu keinginan manusia yang paling dasar sampai dengan kebutuhan paling tinggi berupa pengembangan diri. Pendidikan merupakan karakteristik individu yang menjadi sumber status yang penting dalam organisasi kerja. Pendidikan yang diikuti jenjang kepangkatan adalah imbang dari status yang tinggi. Semakin tinggi pendidikan yang dicapai, besar keinginan untuk memanfaatkan kemampuan dan keterampilannya dalam mencapai kedudukan yang lebih tinggi dalam organisasi (Siagian, 2005).

Oleh sebab itu, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, akan semakin pula tuntutan atas pekerjaannya sehingga mempengaruhi kepuasan kerjanya. Dengan perkataan lain, dengan tingkat pendidikan yang tinggi, akan berpengaruh terhadap jenjang kepangkatan seorang karyawan, dan berdampak pada kepuasan kerja yang tinggi, sebab dengan ditunjang oleh jenjang kepangkatan dan upah yang memadai, maka ia akan lebih mudah memenuhi kebutuhannya.

1.2 Faktor Eksternal (Pekerjaan)

- 1. Ganjaran yang pantas,** Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

2. **Kondisi kerja yang mendukung**, Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak eskترم (terlalu banyak atau sedikit).
3. **Rekan Kerja Yang Mendukung**, Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
4. **Tingkat Pekerjaan/Jabatan**, Karyawan dengan jenjang pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih mendapatkan kepuasan kerja. Mereka biasanya memperoleh kompensasi lebih baik, kondisi kerja lebih nyaman, dan pekerjaan-pekerjaan mereka memungkinkan penggunaan segala kemampuan yang mereka punyai, sehingga mereka mempunyai alasan-alasan untuk lebih puas (Handoko, 2001).
5. **Golongan Kepegawaian**, Faktor golongan kepegawaian seseorang berhubungan erat dengan masa kerja dan tingkat jabatan/pekerjaan seseorang. Karyawan dengan golongan kepegawaian yang lebih tinggi cenderung lebih mendapatkan kepuasan kerja. Mereka biasanya akan memperoleh tingkat jabatan pekerjaan yang memberikan kompensasi lebih baik, kondisi kerja lebih nyaman, dan pekerjaan-pekerjaan mereka memungkinkan penggunaan segala kemampuan yang mereka punyai, sehingga mereka mempunyai alasan-alasan untuk lebih puas.
6. **Perputaran Karyawan dan Absensi**, Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran (mutasi) karyawan dan absensi. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat, perputaran karyawan

dan absensi menurun, atau sebaliknya. Kepuasan kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan lebih tinggi.

7. **Besar Organisasi**, Ukuran organisasi cenderung mempunyai hubungan secara berlawanan dengan kepuasan kerja. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja cenderung turun secara moderat kecuali manajemen mengambil berbagai tindakan korektip. Tanpa tindakan koreksi, organisasi besar akan "menenggelamkan" orang-orangnya dan berbagai proses seperti partisipasi, komunikasi dan koordinasi kurang lancar. Karena kekuasaan pengambilan keputusan terletak jauh dari para karyawan, mereka sering merasa kehilangan peranan. Di samping itu, lingkungan kerja yang terlalu besar juga menghapuskan berbagai elemen kedekatan pribadi, persahabatan dan "kehangatan" kelompok kerja kecil yang merupakan faktor penting kepuasan kerja karyawan.
8. **Motivasi kerja**, Berelson dan Steiner (1964) dalam Yaslis Ilyas (2002) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi internal, kejiwaan, dan mental manusia seperti : aneka keinginan, harapan, kebutuhan, dorongan, dan kesukaan yang mendorong individu untuk berperilaku kerja untuk mencapai kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Padahakekatnya motivasi merupakan protes pemenuhan kebutuhan. Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi diperlukan untuk menggerakkan seseorang agar timbul keinginan dan kemampuannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

B. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut UU Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual

keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.

Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana.

Secara substantif, kebijakan desentralisasi pendidikan bertujuan mengembangkan kemandirian masyarakat dan satuan pendidikan dalam menangani persoalan pendidikan di lapangan. Dalam penyelenggaraan sistem pendidikan di sekolah menengah kejuruan telah dikembangkan manajemen Peningkatan mutu berbasis sekolah (MPMBS) dan dikembangkan lima pilar TQM (Total Quality Management) yaitu process, organization Leadership, Commitment dan product. Untuk menghasilkan mutu tamatan/lulusan yang berkualitas diperlukan sumber-sumber kualitas meliputi : guru yang bermutu, hasil uji yang istimewa, spesialisasi, lab dan bengkel, nilai moral yang tinggi, sumber daya yang cukup, dukungan industri, kepemimpinan dan team work yang baik. Pentingnya kedudukan, fungsi dan peranan guru dalam menentukan keberhasilan lembaga kependidikan, maka perlu menciptakan kondisi-kondisi sosial yang menguntungkan dengan memberikan kepuasan kerja guru agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan sebaik-baiknya sehingga mereka memiliki produktivitas yang tinggi.

Seperti yang kita ketahui, faktor tenaga kerja merupakan faktor yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas suatu organisasi. Banyak orang yang mengatakan bahwa tenaga kerja didalam suatu organisasi merupakan bagian

yang terpenting dibandingkan dengan komponen-komponen lainnya, oleh karena itu sudah merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan organisasi untuk dapat memberikan motivasi agar dicapai kepuasan kerja bagi para guru.

Beberapa persoalan dan aturan telah diperbaiki dan diberlakukan untuk semua guru, upaya ini dilakukan untuk mempertahankan stabilitas lembaga pendidikan dalam menghadapi kondisi persaingan yang semakin kompetitif dan telah bersifat global. Permasalahan yang perlu dicermati yaitu guru untuk didorong bekerja karena berharap hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik dan memuaskan sehingga kinerja guru meningkat.

Berdasarkan pengamatan penulis, masih terdapat beberapa guru yang memiliki kinerja rendah. Rendahnya kinerja ini penulis amati selama kurun waktu lama, karena rendahnya pemenuhan kepuasan kerja. Prestasi kerja yang diperoleh guru belum memberikan dampak yang optimal dalam kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru akan merubah perilaku dan perasaannya. Rendahnya jaminan finansial dan jaminan sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan guru meliputi sistem, besarnya gaji, tunjangan, promosi dan fasilitas yang diberikan.

KESIMPULAN

Tinggi rendahnya kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh besar kecilnya diskrepansi harapan-persepsi pengembangan/pemeliharaan SDM (diskrepansi harapan-persepsi kompensasi, dikrepansi harapan-persepsi pengembangan karir, dan diksrepansi harapan-persepsi kondisi kerja. Diskrepansi harapan-persepsi pengembangan/pemeliharaan SDM juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap setiap faktor kepuasan kerja (pemotivasian, *ambients*, dan pemeliharaan.). Pengaruh tidak langsung yang paling besar ialah terhadap faktor pemeliharaan. Secara umum, dapat disimpulkan bahwa semakin rendah diskrepansi harapan-persepsi pengembangan/pemeliharaan SDM, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru. Diskrepansi harapan-persepsi pengembangan SDM juga berpengaruh tidak langsung terhadap setiap faktor komitmen guru. Pengaruh

tidak langsung yang paling besar ialah terhadap komitmen normatif. Secara umum, dapat disimpulkan bahwa semakin rendah tingkat diskrepansi pengembangan/pemeliharaan SDM, semakin tinggi keterikatan guru dengan pekerjaan dan sekolahnya. Komitmen guru dipengaruhi secara langsung oleh kepuasan kerjanya. Demikian pula kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap setiap faktor komitmen guru (komitmen profesi, komitmen afektif, komitmen rasional, dan komitmen normatif). Pengaruh tidak langsung yang paling besar ialah terhadap komitmen normatif. Secara umum dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, semakin tinggi keterikatan guru dengan pekerjaan dan sekolahnya.

SARAN

Dalam kerangka pelaksanaan otonomi daerah, pemerintah daerah memiliki tanggung jawab yang besar di dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas kehidupan kerja guru. Beberapa saran dapat dirumuskan sebagai berikut. *Pertama*, diharapkan memberikan tunjangan daerah, dan insentif lainnya secara layak sebagai bentuk peningkatan kesejahteraan guru, yang dilakukan sesuai dengan kemampuan keuangan pemerintah daerah. *Kedua*, pemerintah daerah diharapkan dapat menciptakan sistem pengembangan karir guru, antara lain sistem promosi dan sistem kenaikan pangkat secara efektif, sehingga dapat memenuhi harapan para guru. Temuan penelitian menunjukkan bahwa yang diharapkan para guru ialah adanya kriteria yang jelas yang dilaksanakan secara objektif dan transparan, serta terbebas dari unsur-unsur KKN. Selanjutnya, jabatan kepala sekolah sebagai tugas tambahan, perlu dibatasi hanya sampai dua periode (dikenal dengan istilah perodesasi), sehingga terbuka kesempatan atau kepada guru lainnya untuk menduduki jabatan kepala sekolah. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa jabatan kepala sekolah berlaku sampai masa purna bakti (pensiun) *Ketiga*, selain itu, pemerintah daerah juga diharapkan dapat menciptakan sistem peningkatan kemampuan profesional para guru sehingga dapat mencapai standar kualifikasi minimum. Peningkatan kemampuan guru, dapat dilakukan dengan memfasilitasi (memberikan bantuan

biaya) studi lanjut guru-guru yang belum berkualifikasi Strata 1 , agar mendapat kualifikasi minimum yang disyaratkan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen. Bentuk lainnya ialah berupa pelatihan-pelatihan yang dilakukan secara periodik dan teratur, dengan bekerja sama dengan pihak-pihak terkait seperti Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael.(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (terjemahan Ati Cahyani). Jakarta : Bhuana Ilmu Populer
- Dubrin, Andrew, J. (1994). *Human Relations A Job Oriented Approach*, Virginia : Reston Publishing Company, Inc.
- Handoko,H. (1996) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Jalal, Fasli., dan Supriadi (editor). (2001). *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta : Adicita.
- Sastradipoera, Komaruddin. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Kappa Sigma
- Sayogyani. (2002). “ *Memulihkan Profesi Guru* “ Kedaulatan Rakyat (Juni 2002)
- Silvestro, Rhian. (2002).” *Dispelling the Modern Myte : Employee Satisfaction and Loyalty Drive Service Profitability* “ *International Journal of Operation & Production Management*. 22, 30-49
- Surakhmad, Winarno. (2000). “ *Masalah Ke(belum)terkait Kemampuan Profesional, Kesejahteraan Guru, dan Mutu Pendidikan* “ *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. 021.
- Surya, Mohammad.(2000).”*Aspirasi Peningkatan Kemampuan Profesional dan Kesejahteraan Guru* “ . *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. 021
- Chapman, David et.al. (1993).” *Teacher Incentives in The Third Word* “ *Journal of Teacher & Teacher Education*, 9, (3), 301-316