

KEPUASAN KERJA PADA GURU DITINJAU DARI JENIS KELAMIN KEPALA SEKOLAH

*Susi Endang Era Wati*¹
*Suparno*²
*Rosana Dewi Yunita*³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl. A. Yani, Pabelan Kartasura, Surakarta, Jawa Tengah

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan tingkat kepuasan kerja guru yang ditinjau dari jender dalam kepemimpinan. Subjek dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 2 Kartasura dan SMP Negeri 3 Kartasura yang berjumlah 48 orang. Hasil analisis menggunakan *t*-test diperoleh nilai *t* sebesar 3,343 dengan $p < 0,01$ menunjukkan bahwa ada perbedaan yang sangat signifikan kepuasan kerja pada guru ditinjau dari jender kepemimpinan, dengan rerata empirik kepemimpinan laki-laki sebesar 143,652 dan rerata kepemimpinan perempuan sebesar 128,880. Dengan demikian kepuasan kerja guru yang dipimpin kepala sekolah laki-laki lebih tinggi dibandingkan kepala sekolah perempuan.

Kata Kunci : gender dalam kepemimpinan, kepuasan kerja

TEACHER WORK SATISFACTION BASED ON GENDER OF HEAD OF THE SCHOOL

Abstract

The aim of this research is to know the difference of work satisfaction based on gender leadership. The participants of this research is 48 teachers from SMP Negeri 2 Kartasura and SMP Negeri 3 Kartasura. The result of this research shows *t*-test about 3,348 ($p < 0.01$). It tells us about the difference of work satisfaction based on gender leadership which is the empiric mean for male leadership around 143,652 and for female leadership around 128,990. This result shows that teacher work satisfaction who had male leadership is higher than who had female leadership.

Key Words: gender in leadership, work satisfaction

PENDAHULUAN

Perkembangan jaman yang diikuti dengan perubahan dan kemajuan dalam segala bidang mendorong suatu bangsa untuk terus berupaya meningkatkan kualitas bangsa. Pendidikan sangat memegang peranan penting dalam kemajuan suatu bangsa, karena diharapkan melalui pendidikan dapat diciptakan dan dipersiapkan peserta didik yang handal, berkualitas,

memiliki kemampuan kognitif yang tinggi, mampu bersaing dan menempatkan diri dalam setiap perubahan serta memiliki kepribadian yang matang. Selain itu juga diharapkan mampu menciptakan calon-calon tenaga kerja yang handal, professional, berkompentensi tinggi dan produktif.

Di dalam suatu proses pendidikan harus diingat bahwa ada faktor yang dapat meningkatkan kualitas serta mutu

pendidikan di antaranya adalah faktor dari siswa atau murid, selain itu faktor sarana dan prasarana sekolah. Faktor yang juga sangat penting adalah faktor tenaga pendidik dalam hal ini adalah guru. Faktor dari siswa dapat berupa minat serta kemauan seseorang untuk belajar, semangat serta adanya keinginan untuk bersaing yang tinggi. Sarana dan prasarana dapat berupa bangunan fisik sekolah, fasilitasnya, kualitas bangunan yang terdapat dalam sekolah tersebut yang digunakan sebagai alat penunjang belajar. faktor yang tidak kalah pentingnya adalah faktor tenaga pendidik yaitu guru.

Guru sebagai pendidik maupun sebagai pengajar merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan setiap usaha dalam pendidikan. Gurulah yang seharusnya paling memahami, mengapa prestasi belajar murid-muridnya menurun, mengapa sebagian murid bolos atau putus sekolah, metode mengajar apa yang efektif, apakah kurikulumnya dapat dilaksanakan atau tidak, dan sebagainya. Guru sebagai individu tidak selalu memiliki kepuasan kerja yang sama, dalam hal ini kepuasan kerja menurun disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah hubungan guru dengan kepala sekolah. Guru dan kepala sekolah harus mempunyai komunikasi yang baik sehingga guru bersama kepala sekolah dapat bekerjasama untuk memecahkan masalah-masalah yang menyangkut proses pembelajaran tersebut. Untuk itu kepala sekolah harus dikembangkan kemampuannya dalam melakukan kajian serta analisis agar dapat semakin peka dalam pemecahan masalah-masalah pendidikan di sekolahnya masing-masing.

Jewel dan Siegall (dalam Fuani, 2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum dari hasil beberapa sifat khusus. Di antaranya faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Hal ini merupakan suatu kondisi yang

subjektif dari keadaan diri seseorang sehubungan dengan senang atau tidak senang sebagai akibat dari dorongan atau kebutuhan yang ada pada dirinya dan dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan.

Kepuasan kerja bisa diperoleh dalam lingkungan kerja yaitu: rasa bangga, puas dan keberhasilan melaksanakan pekerjaannya sampai tuntas sehingga seorang menejer dalam hal ini adalah kepala sekolah harus bisa memberikan rangsangan agar seseorang menyukai pekerjaannya dan bisa menambah kepuasan pada karyawannya dan kemajuan itu sendiri tidak disebabkan dari sifat pekerjaan, akan tetapi lebih banyak disebabkan oleh situasi lingkungan pekerjaannya dan kontak sosialnya (Anoraga, dalam Fuani 2006).

Pengukuran kepuasan kerja tidak dapat lepas dari aspek-aspek kepuasan kerja, karena aspek itu nantinya yang akan membentuk kepuasan kerja. Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: a) rasa aman, b) kesempatan untuk maju dan berkembang, c) gaji atau uang, d) nama baik tempat bekerja. Menurut As'ad (dalam, Fuani 2006) mengemukakan secara umum ada empat aspek pengukuran kepuasan kerja yaitu: a) psikologis, b) sosial, c) fisik, d) finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan.

Kepuasan kerja adalah indikator utama untuk kesesuaian. Karyawan yang dapat memenuhi tuntutan lingkungan kerja disebut orang yang memuaskan yang dapat tercermin pada unjuk kerjanya (*performance*), begitu pula sebaliknya orang yang tuntutannya terpenuhi oleh lingkungan kerja disebut orang yang puas akan kerjanya (Andarika dan Barokah, dalam Fuani 2006). Selama individu dan lingkungan kerjanya saling memenuhi tuntutan, interaksi akan tetap terpelihara

dan terjaga. Bila tuntutan tidak terpenuhi, individu atau lingkungan akan bergerak untuk merubah atau memutuskan interaksi yang terjadi. Bila kesesuaian minimal tercapai, individu akan memelihara hubungan tersebut dan akan menetap dalam lingkungan kerjanya (Andarika dan Barokah, dalam Fuani 2006).

Kepuasan kerja guru tidak akan sama antara yang satu dengan yang lain. Hal ini dikarenakan banyaknya guru dengan berbagai macam sifat personal yang berbeda serta jenis pekerjaan yang berbeda pula, namun salah satu aspek umum yang diperlukan bagi semua orang dalam menjalankan pekerjaan adalah adanya kedisiplinan dalam bekerja (Sugiarti, 2006).

Pada profesi guru, hal yang menarik dari faktor-faktor penentu kepuasan kerja tersebut adalah komplikasi dan keterkaitan antara faktor yang satu dengan faktor yang lain. Dalam arti faktor pengajaran dan juga hubungannya dengan kepemimpinan dalam hal ini adalah kepala sekolah. Apabila hubungan antara guru dengan kepala sekolah tidak terjalin dengan baik maka kemungkinan besar akan terjadi ketidakpuasan didalam bekerja, dan hal ini akan mempengaruhi tingkat efektifitas guru dalam mengajar.

Peran kepemimpinan sangat diperlukan bagi pengembangan karir karyawan. Menurut Suwandi (Nofliriyanti, 2006) keberadaan pemimpin dalam perusahaan sangat penting karena ia memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi. Tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap pemimpin (kepala sekolah) sebagai atasan mempunyai wewenang untuk mengatur, mengawasi dan memberikan penjelasan tentang segala sesuatu yang memang itu diperlukan untuk para gurunya. Didalam mengatur dan mengawasi harus dengan cara yang baik agar

tidak menyinggung perasaan guru. Dengan demikian diharapkan para guru dapat menerimanya dengan baik pula. Tapi terkadang ada pemimpin (kepala sekolah) memberikan teguran dengan nada dan sikap yang kurang menghargai guru, sehingga akan menyebabkan guru tersebut tidak puas dengan atasannya (kepala sekolah) dan hal tersebut akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya (dalam Sugiarti, 2006).

Pada negara yang bersifat tradisional, perubahan sosial ternyata belum sepenuhnya membawa pandangan yang setara terhadap jender laki-laki dan perempuan. Pria, beruntung atau tidak selalu berperan menempati posisi lebih tinggi dan sempurna dibandingkan dengan perempuan.

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka rumusan masalah yang dibuat adalah: Apakah ada perbedaan antara kepuasan kerja guru ditinjau dari jender dalam kepemimpinan? mengacu dari rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: perbedaan kepuasan kerja guru ditinjau dari jender dalam kepemimpinan. Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui: untuk mengetahui apakah ada perbedaan tingkat kepuasan kerja guru yang ditinjau dari jender dalam kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja sebagai variabel tergantung, dan jenis kelamin sebagai variabel bebas. Populasi penelitian ini adalah SMP Negeri 2 Kecamatan Kartasura dan SMP Negeri 3 Kecamatan Kartasura. Sampel dalam penelitian ini memiliki jumlah 48 orang yang terdiri dari 25 guru berasal dari SMP Negeri 2 dan 23 guru berasal dari SMP Negeri 3 Kecamatan Kartasura. Teknik pengambilan sampling yang digu-

nakan yaitu dengan teknik *non random purposive sampling*.

Alat ukur yang dipakai yaitu skala kepuasan kerja yang menggunakan aspek-aspek berdasarkan pendapat Anoraga (dalam Fuani, 2006). Untuk menguji hipotesis dengan menggunakan *t test*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menggunakan *t-test* diperoleh nilai *t* sebesar 3.343 dengan $p < 0.01$. Hasil ini berarti ada perbedaan yang sangat signifikan kepuasan kerja antara kepemimpinan laki-laki dengan kepemimpinan perempuan, dimana rerata kepuasan kerja kepemimpinan laki-laki sebesar 143.652 dan kepuasan kerja kepemimpinan perempuan sebesar 128.880. Dengan demikian kepuasan kerja kepemimpinan laki-laki lebih tinggi dibandingkan kepemimpinan perempuan.

Kepuasan kerja adalah indikator utama untuk kesesuaian. Karyawan yang dapat memenuhi tuntutan lingkungan kerja disebut orang yang memuaskan yang dapat tercermin pada unjuk kerjanya (*performance*), begitu pula sebaliknya orang yang tuntutannya terpenuhi oleh lingkungan kerja disebut orang yang puas akan kerjanya. Selama individu dan lingkungan kerjanya saling memenuhi tuntutan, interaksi akan tetap terpelihara dan terjaga. Bila tuntutan tidak terpenuhi, individu atau lingkungan akan bergerak untuk merubah atau memutuskan interaksi yang terjadi. Bila kesesuaian minimal tercapai, individu akan memelihara hubungan tersebut dan akan menetap dalam lingkungan kerjanya (Andarika & Barokah, 2006).

Pada profesi guru, hal yang menarik dari faktor-faktor penentu kepuasan kerja adalah komplikasi dan keterkaitan antara faktor yang satu dengan faktor yang lain. Dalam arti faktor pengajaran dan juga hubungannya dengan kepemimpinan dalam hal ini adalah kepala sekolah. Apabila hubungan antara guru dengan

kepala sekolah tidak terjalin dengan baik maka kemungkinan besar akan terjadi ketidakpuasan didalam bekerja, dan hal ini akan mempengaruhi tingkat efektifitas guru dalam mengajar (Sugiarti, 2006).

Peran kepemimpinan sangat diperlukan bagi pengembangan karir karyawan. Menurut Suwandi (Kusumawati, 2006) keberadaan pemimpin dalam sebuah organisasi atau instansi sangat penting karena ia memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi. Tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap pemimpin (kepala sekolah) sebagai atasan mempunyai wewenang untuk mengatur, mengawasi dan memberikan penjelasan tentang segala sesuatu yang memang itu diperlukan untuk para gurunya. Di dalam mengatur dan mengawasi harus dengan cara yang baik agar tidak menyinggung perasaan guru. Dengan demikian diharapkan para guru dapat menerimanya dengan baik pula. Tapi terkadang ada pemimpin (kepala sekolah) memberikan teguran dengan nada dan sikap yang kurang menghargai guru, sehingga akan menyebabkan guru tersebut tidak puas dengan atasannya (kepala sekolah) dan hal tersebut akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya (Sugiarti, 2006).

Menurut Sahrah (2006), dari tangan pemimpin suatu kelompok, organisasi atau suatu bangsa akan terlihat arah dan dinamika yang dihasilkannya. Ketika pemimpin itu jatuh ditangan perempuan yang dalam catatan selalu dianggap secara tradisional merupakan manusia kelas dua, mulailah hal itu menjadi pro dan kontra.

Ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi persepsi terhadap kepemimpinan perempuan. *Pertama*, faktor budaya yang akan membentuk identitas anak laki-laki dan perempuan secara berbeda. *Kedua*, faktor biologis, perbedaan faktor

biologis laki-laki dan perempuan diyakini oleh para ahli akan mempengaruhi terhadap perkembangan emosional dan kapasitas intelektual masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih rasional dibandingkan perempuan. Hal tersebut dipersepsi bahwa perempuan dianggap tidak pantas karena adanya ciri-ciri biologis yang ada.

Ketiga, faktor agama, menurut Amin Rais dan Abdulrahman Wahid (Sahrah, 2006) bahwa perempuan boleh menjadi pemimpin selama tidak ada laki-laki yang mampu menempati posisi itu. Meskipun begitu banyak dari kalangan kyai (NU) masih mempersoalkan tentang pemimpin perempuan. Pada Negara yang bersifat tradisional, perubahan sosial ternyata belum sepenuhnya membawa pandangan yang setara terhadap jender laki-laki dan perempuan. Pria, beruntung atau tidak, selalu berperan menempati posisi lebih tinggi dan sempurna dibandingkan dengan perempuan.

Hal ini didukung oleh pendapat Abbot (2006) yang mengungkapkan bahwa anggapan tentang pola hubungan yang timpang antara laki-laki dan perempuan terbentuk melalui *stereotype-stereotype* yang dilekatkan pada keduanya yang terbentuk melalui aspek-aspek seperti (1) sifat kepribadian yang khas yang dimiliki laki-laki dan perempuan, seperti misalnya laki-laki adalah mandiri dan rasional sedangkan perempuan mempunyai sifat memelihara dan tergantung, (2) peran sosial, laki-laki sebagai kepala rumah tangga, sedang perempuan sebagai ibu atau istri, dan (3) posisi sosial, yang mana laki-laki adalah politisi sedangkan perempuan sebagai perawat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan ada perbedaan yang sangat signifikan kepuasan kerja antara kepemimpinan laki-

laki dengan kepemimpinan perempuan, di mana kepuasan kerja pada guru negeri yang dipimpin oleh kepala sekolah laki-laki lebih tinggi daripada kepala sekolah perempuan. Selain itu juga dihasilkan bahwa kepuasan kerja guru pada dua sekolah tersebut sama-sama berada pada kategori tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka kepala sekolah diharapkan dapat mempertahankan kepuasan kerja pada guru yang sudah tergolong tinggi, hal ini dapat dilakukan dengan cara berusaha mengoptimalkan pemenuhan aspek-aspek yang dapat menimbulkan kepuasan kerja pada guru misalnya menciptakan suasana yang harmonis di lingkungan kerja sehingga dapat menjamin keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan spesialis yang lebih tinggi, memberikan reward atau penghargaan pada guru yang berprestasi.

Subjek diharapkan dapat mempertahankan kepuasan kerja yang tergolong tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara antara lain lebih berinovasi dan kreatif dalam mengajar, misalnya menciptakan sebuah model pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi belajar siswa, berusaha memahami dan benar-benar mencintai, menjiwai tugas sebagai guru dengan dedikasi yang tinggi dan berusaha menjalin komunikasi yang harmonis dengan kepala sekolah maupun rekan-rekan guru yang lain.

Bagi peneliti berikutnya diharapkan mampu memperluas ruang lingkup, menetapkan karakteristik subjek secara detail tentang tingkat pendidikan, lama kerja, dan usia serta menambah sampel atau menambah variabel-variabel lain agar hasil yang didapat lebih bervariasi dan beragam sehingga kesimpulan yang diperoleh luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbot, M.R. 1992 *Masculine and feminine: Gender roles over the lives cycle* McGraw- Hills New York.
- Fuani, A. 2006 Hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan performansi kerja karyawan *Skripsi* (Tidak diterbitkan) Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kusumawati, D.K. 2006 Hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan transformasional dengan motivasi mengembangkan karir *Skripsi* (Tidak diterbitkan) Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Nofliriyanti 2006 Hubungan antara kepemimpinan transformational dengan komunikasi interpersonal pegawai *Skripsi* (Tidak diterbitkan) Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sahrah, A. 2004 “Persepsi terhadap kepemimpinan” *Anima Indonesia Psychological Journal* vol 19 pp 222-223
- Sugiarti 2006 *Dunia guru* www.kompascybermedia.com. akses diunduh 12 Februari 2006.