

**KONTRIBUSI PENGEMBANGAN DIRI
DAN IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN KINALI
KABUPATEN PASAMAN BARAT**

TESIS



Oleh:

**ERNIA DEVITA
NIM: 80782**

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.

Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd

**Ditulis untuk memenuhi sabahagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

ABSTRACT

Ernia Devita. 2012. The Contribution of Teachers Self-development and Communication Climate toward Job Satisfaction of the Junior High School Teachers at Kinali Sub-District of West Pasaman. Thesis. Graduate Program, Padang State University.

Based on early field observation, the researcher noticed that teachers Job satisfaction at Public Junior High School at Kinali Sub-District of West Pasaman was relatively low. If this problem could not solve, the teachers performance will low, they do not have motivate to do the best to educate. emic supervision and work motivation. This phenomenon is caused by some factors such as : Low self development, and low communication climate. This observation was to check the trust.

This observation was to check the contribution of teachers self-development and communication climate toward teachers job satisfaction. Three hypotheses were proposed in this study, first self development have contribution toward teachers job satisfaction, Communication climate have contibution toward teachers job satisfaction, third self development and communication climate both have contibution toward teachers job satisfaction.

The population of this reseach are 118 goverment teachers of Junior High School at Kinali Sub-District of West Pasaman. 52 teachers as sample were taken by using *stratifield proportional random sampling technique*. The data are collected by using questionnaires that have been tested for their reliability and validity. Each of the first and the second hypotheses is tested by using a simple correlation and regression techniques, where as the third hypothesis is tested by multiple correlation and regression techniques.

The result of data analysis indicates that three hypotheses acceptable : that self development, communication climate either partially or collectively contribute toward teachers job satisfaction at Junior High School at kinali Sub-District of West Pasaman. (1) Self development contributes toward the teachers job satisfaction 15,8%, (2) Communication climate contributes toward the teachers job satisfaction 10,2%, (3) Both self development and communication climate toward the teachers job satisfaction contibute 21,7%.

Self development and communication climate are two important factor and significantly influence toward the teachers job satisfaction, beside the others factor are not examined and also contribute toward the teachers job satisfaction at Junior High School at Kinali Sub-District west Pasaman.

ABSTRAK

Ernia Devita. 2012. Kontribusi Pengembangan Diri dan Iklim Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan awal ditemukan bahwa kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat cenderung masih rendah. Apabila masalah ini dibiarkan terus, dikhawatirkan semangat kerja mereka akan terus berkurang, mereka tidak termotivasi lagi untuk berbuat yang terbaik bagi kemajuan pendidikan, dengan demikian tujuan pendidikan tidak akan dapat diwujudkan. Fenomena ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya usaha pengembangan diri guru dan kurang baiknya iklim komunikasi. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkapkan kontribusi kedua faktor tersebut terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat. Tiga hipotesis diuji dalam penelitian ini, pertama, pengembangan diri berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, kedua, iklim komunikasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, dan ketiga pengembangan diri dan iklim komunikasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru.

Populasi penelitian ini adalah guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 118 orang. Sampel sebesar 52 orang diambil dengan teknik *stratified proportional random sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah teruji kehandalan dan kesahihannya. Hipotesis pertama dan kedua masing-masing diuji dengan teknik korelasi dan regresi sederhana, sedangkan hipotesis ketiga dengan teknik korelasi dan regresi ganda

Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis secara empiris diterima, yaitu: pengembangan diri dan iklim komunikasi, secara sendiri maupun bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat. Temuan Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan diri berkontribusi 15,8% terhadap kepuasan kerja. Iklim Komunikasi berkontribusi 10,2% terhadap kepuasan kerja guru. Secara bersama-sama pengembangan diri dan iklim komunikasi berkontribusi 21,7% terhadap kepuasan kerja.

Pengembangan diri dan iklim komunikasi adalah dua faktor penting dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja guru, di samping faktor-faktor lain yang tidak bisa diabaikan, yang juga mungkin berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman barat.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama Mahasiswa : *Ernia Devita*
NIM : 80782

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
------	--------------	---------

<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> Pembimbing I	_____	_____
--	-------	-------

<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> Pembimbing II	_____	_____
---	-------	-------

Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang	Ketua Program Studi/Konsentrasi
--	---------------------------------

Prof. Dr. Mukhaiyar
NIP. 19500612 197603 1005

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
NIP. 19550921 198303 1 004

**Persetujuan Komisi
Ujian Tesis Magister Kependidikan**

No.	Nama	Tanda tangan
1.	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Ketua)	_____
2.	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Sekretaris)	_____
3.	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	_____
4.	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	_____
5.	<u>Prof. Dr. Sayuti Syahara, M.S, AIFO</u> (Anggota)	_____

Mahasiswa:

Nama : *Ernia Devita*

NIM : 80782

Tanggal Ujian :

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Yang Maha Esa, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Judul tesis ini adalah **“Kontribusi Pengembangan Diri dan Iklim Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat”**

Dalam Penyelesaian tesis ini, penulis banyak menerima bimbingan, arahan, masukan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, selaku pembimbing I dan Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd, selaku pembimbing II dengan tulus ikhlas telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis hingga selesai tesis ini.
2. Dr. Yahya, M.Pd, Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd dan Prof. Dr. Sayuti Syahara, MS, AIFO, sebagai dosen penguji yang dengan tulus ikhlas memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran dan kritikan serta arahan dalam rangka perbaikan dan penyusunan penulisan tesis ini.
3. Prof. Dr. Mukhaiyar, sebagai Direktur Program Pascasarjana beserta Asisten I, II, para dosen, bahagian tata usaha, serta karyawan perpustakaan yang telah memberikan pelayanan, kemudahan dalam penulisan tesis ini.
4. Kepala SMP Negeri 1 Kinali, Kepala SMP Negeri 2 Kinali, Kepala SMP Negeri 3 Kinali, Kepala SMP Negeri 4 Kinali, yang telah memberi izin dan bantuan kepada penulis dalam pengumpulan data-data penelitian.

5. Guru-guru SMP Negeri 1 Kinali, guru-guru SMP negeri 2 kinali, guru-guru SMP Negeri 3 kinali, dan guru-guru SMP Negeri 4 Kinali yang telah memberikan informasi berkenaan dengan penelitian ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa, Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan, yang telah membantu dan memotivasi penulis dalam penyelesaian tesis ini.
7. Suami, anak-anak tercinta, dan keluarga yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian tesis ini.
8. Semua pihak yang telah ikut memberikan dorongan moril maupun materil, yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis berharap tulisan ini dapat bermanfaat, semoga amal kebajikan yang kita perbuat mendapat balasan yang setimpal dan pahala yang berlipat ganda. *Amin*

Padang , Juli 2012

ERNIA DEVITA
NIM: 80782

DAFTAR ISI

ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....	iii
PRSETUJUAN KOMISI.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	12
D. Perumusan Masalah.....	14
E. Tujuan Penelitian.....	14
F. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	17
1. Kepuasan Kerja Guru.....	17
2. Pengembangan Diri.....	25
3. Iklim Komunikasi.....	32
B. Penelitian yang Relevan.....	37
C. Kerangka Pemikiran.....	39
D. Hipotesis Penelitian.....	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	44

C. Populasi dan Sampel	45
D. Definisi Operasional	50
E. Instrumen Penelitian	51
F. Pengumpulan Data	57
G. Teknik Analisis Data.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data.....	60
B. Pengujian Persyaratan Analisis	66
C. Pengujian Hipotesis	70
D. Pembahasan.....	79
E. Keterbatasan Penelitian.....	87
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	88
B. Implikasi Hasil Penelitian	89
C. Saran.....	91
DAFTAR RUJUKAN.....	93
LAMPIRAN.....	96

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. Penyebaran Populasi	46
2. Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja.....	48
3. Hasil Perhitungan Sampel	49
4. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	50
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba	53
6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba	55
7. Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen	56
8. Kategori Ketercapaian Variabel.....	58
9. Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Guru.....	60
10. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kepuasan Kerja Guru...	61
11. Distribusi Frekuensi Skor Pengembangan Diri Guru	62
12. Tingkat Pencapaian Renspon Setiap Indikator Pengembangan Diri Guru	63
13. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Komunikasi	64
14. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Iklim Komunikasi	65
15. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	67
16. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi Kelompok.....	68
17. Rangkuman Analisis Kemandirian antar Variabel Bebas	68
18. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_1 terhadap Y.....	69
19. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_2 terhadap Y.....	70
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel X_1 dan X_2	70
21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi X_1 terhadap Y	71
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel X_2 dengan Y	73
23. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi X_2 terhadap Y	74
24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variabel X_1 dan X_2 dengan .	75
25. Rangkuman Analisis Regresi Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y	76
26. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif X_1 dan X_2 terhadap Y	77
27. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	78

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru.....	9
2. Kerangka Pemikiran.....	61
3. Histogram Kepuasan Kerja Guru.....	61
4. Histogram Pembangan Diri Guru.....	63
5. Histogram Iklim Komunikasi.....	65
6. Regresi Linier Pengembangan Diri Guru dan Kepuasan Kerja Guru.....	72
7. Regresi Linier Iklim Komunikasi dan Kepuasan Kerja Guru.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Uji Coba	96
2. Data Mentah Uji Coba	104
3. Analisis Uji Coba Instrumen.....	109
4. Kisi-kisi Instrumen Peneliitian.....	115
5. Kuesioner Penelitian	116
6. Data Mentah Variabel Penelitian	125
7. Rekap Data Penelitian	137
8. Perhitungan Statistik Dasar dan Frejuensi Masing-masing Variabel.....	139
9. Uji Normalitas	142
10. Uji Homogenitas	143
11. Uji Independensi	144
12. UjiLinieritas	145
13. Pengujian Hipotesis Pertama.....	146
14. Pengujian Hipotesis Kedua	147
15. Pengujian Hipotesis Ketiga	148
16. Korelasi Parsial	149
17. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat	150
18. Surat Izin Penelitian	152

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mutu pendidikan selalu menjadi topik yang tidak pernah berhenti dibicarakan oleh semua komponen masyarakat. Apalagi ketika kita melihat kondisi sekarang di negara kita, mutu pendidikan itu semakin hari semakin menurun. Faktor utama penyebab dari penurunan mutu pendidikan itu selalu dijadikan sasaran dan “kambing hitam” adalah guru.

Guru bukanlah satu-satunya pihak yang bertanggung jawab dan dipersalahkan begitu saja, banyak komponen yang ikut memberikan andil akibat kemerosotan mutu pendidikan kita, seperti pemerintah, masyarakat, orang tua, anak didik itu sendiri dan sebagainya. Padahal dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional telah dijelaskan bahwa pemerintah, masyarakat dan orang tua mempunyai tanggung jawab dan peran serta dalam penyelenggaraan pendidikan. Ini menunjukkan bahwa tugas dan peran pihak-pihak tersebut tidak kecil, dan tentunya sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan secara umum.

Peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilakukan secara sendiri-sendiri. Masing-masing pihak mempunyai fungsi yang berbeda, namun mereka memiliki satu tujuan utama, yaitu bagaimana agar tujuan pendidikan nasional dapat dicapai dan mutu pendidikan dapat ditingkatkan.

Dari pihak-pihak tersebut, orang yang paling berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah guru. Guru merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran. Pemerintah, masyarakat, orang tua banyak berharap kepada guru, bagaimana hasil belajar anaknya optimal. Guru tentunya dengan segala daya dan upaya berusaha mewujudkan harapan pihak-pihak tersebut.

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian khusus. Guru akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan itu. Komponen lain seperti kurikulum, sumber belajar, sarana prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif, peningkatan kualitas, sangat erat pelaksanaannya dan kaitannya dengan komponen guru, karena di tangan gurulah kurikulum, sumber belajar, sarana prasarana dan iklim pembelajaran menjadi sesuatu yang berarti bagi kehidupan peserta didik. Guru lah sebagai pemegang peran utama dalam pembangunan pendidikan dan juga sebagai penentu keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Oleh sebab itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan

berujung pada guru pula. Guru merupakan titik sentral dari peningkatan kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar mengajar.

Guru Profesional akan menghasilkan proses dan hasil pendidikan yang berkualitas dalam rangka mewujudkan manusia Indonesia yang cerdas dan kompetitif, sebagaimana diamanatkan oleh Undang Undang sistem pendidikan nasional (UU Sisdiknas).

Keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran dan tujuan pendidikan secara umum, tidak terlepas dari empat kompetensi yang harus dimiliki guru dan kemampuan berkomunikasi yang dimilikinya, yang akhirnya akan menghasilkan kepuasan kerja di tempat dimana mereka melakukan tugasnya sebagai guru.

Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi terlihat memiliki semangat kerja yang tinggi, perasaan senang dan nyaman terhadap bidang tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Muhammad Syafii Antonio (2007:70) mengemukakan bahwa ada tiga hukum dasar yang dapat menggambarkan bagaimana orang mau melakukan sesuatu yaitu apabila ia senang atau menyukai pekerjaannya, karena terpaksa atau takut pada ancaman dan hanya sebatas kewajiban bukan karena kebutuhan

Apabila guru telah menyenangi pekerjaannya, mereka berusaha melaksanakan tugasnya dengan baik untuk menghantarkan siswanya mencapai tujuan pendidikan. Untuk itu guru harus selalu berusaha mengembangkan kemampuan dirinya .Usaha pengembangan diri guru dapat dilakukan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, peningkatan kualifikasi, seminar,

mengikuti kegiatan MGMP dan kegiatan kolektif guru lainnya.

Proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan baik kalau gurunya tidak bisa berkomunikasi dengan baik artinya guru tidak memiliki kemampuan berkomunikasi dengan kepala sekolah, sesama guru, dengan siswa maupun dengan orang tua. Agar guru bisa berkomunikasi dengan warga sekolah .orang tua masyarakat, ini tidak terlepas dari tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dan guru yang bersangkutan, bagaimana cara berkomunikasi, yang akhirnya menciptakan iklim komunikasi yang kondusif, begitu juga untuk mengajak dan mendalami wawasan guru tentang kompetensi yang harus mereka miliki dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru yang profesional di sekolahnya.

Pada umumnya guru akan puas dengan apa yang diperolehnya dari sekolah dan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya guru yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi guru untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika guru merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya.

Secara alami bahwa seseorang akan bekerja secara profesional apabila orang tersebut telah memiliki serangkaian kemampuan, motivasi dan suasana yang kondusif. Artinya seseorang akan bekerja secara profesional, memiliki

kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan baik serta memahami akan tugas yang diembannya.

Dalam bekerja guru harus memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan itu sendiri maupun terhadap lingkungan pekerjaannya. Rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi akan dimiliki jika guru memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya.

Hasil prasarvei yang dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat menemukan bahwa kepuasan kerja guru dalam menjalankan aktivitas terlihat masih rendah yang terindikasi dari fenomena-fenomena empirik, antara lain: (1) Sebagian guru belum memanfaatkan waktu untuk membaca buku maupun mengikuti perkembangan informasi, (2) Sebagian guru kurang bersemangat mengikuti kegiatan MGMP, (3) Sebagian guru belum menguasai komputer dan internet (4) Sebagian guru belum mampu menerapkan pembaharuan dalam proses pembelajaran, (5) Teramati kekurangan guru dalam mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan bidang studinya, ini menyebabkan guru yang bersangkutan merasa tertekan sementara guru tersebut harus bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya. (6) Sebagian guru tidak punya kesempatan untuk mengikuti diklat/ penataran yang dilaksanakan di tingkat kabupaten atau propinsi apalagi tingkat pusat. Hal ini terkait dengan kebijakan pimpinan yang cenderung subjektif. Subjektifitas pimpinan terlihat tatkala pengiriman guru untuk mengikuti pelatihan, guru yang dikirim adalah guru yang mempunyai hubungan sosial dan emosional yang dekat dengan pimpinan, dan disamping

itu pemanggilan guru untuk mengikuti diklat sangat sedikit/terbatas.

Disamping itu juga terlihat kurang kondusifnya interaksi antar guru dengan guru, interaksi guru dengan kepala sekolah. Guru tidak mendapatkan solusi dari permasalahan yang mereka hadapi, yang ada hanya pemberian tugas yang harus dilaksanakan, iklim komunikasi yang kurang kondusif terindikasi dari; komunikasi antar guru kurang terbina sehingga bila seorang guru mengalami kesulitan dalam mengajar, guru tersebut sulit mendapat bantuan dari temannya, tingkat senioritas juga menghalangi terciptanya hubungan yang kondusif antara sesama guru.

Semua fenomena yang terindikasi seperti di atas berdampak pada timbulnya ketidakpuasan kerja dikalangan guru SMP Negeri di Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat. Apabila masalah ini dibiarkan terus, dikhawatirkan semangat kerja mereka akan terus berkurang, mereka tidak termotivasi lagi untuk berbuat yang terbaik bagi kemajuan pendidikan, dengan demikian tujuan pendidikan tidak akan dapat diwujudkan.

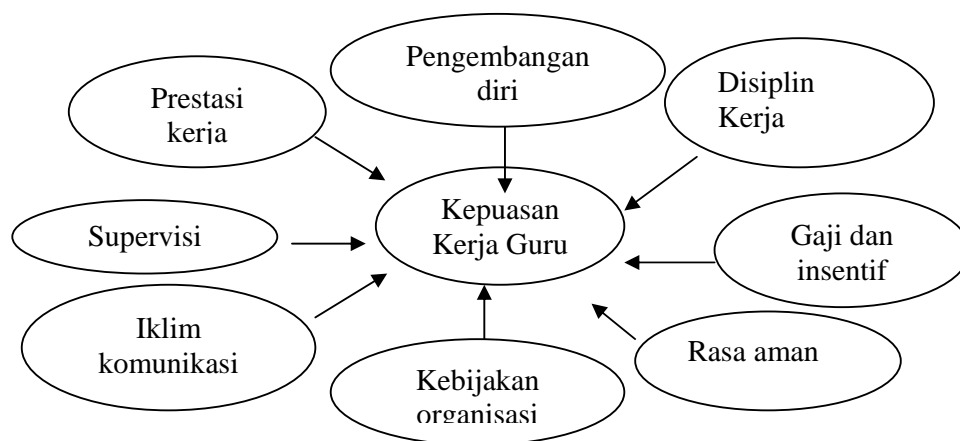
Melihat kenyataan demikian, ketidakpuasan guru diasumsikan dapat menghambat lajunya pendidikan. Masalah kepuasan kerja guru ini penting dan menarik untuk diteliti secara ilmiah dalam rangka menemukan beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai solusi dari permasalahan yang terdapat sekarang maupun untuk mengantisipasi pada masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.

B. Identifikasi Masalah

Guru sebagai salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah haruslah memperoleh kepuasan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, Semakin baik tingkat kepuasan kerja guru semakin baik motivasi dan prestasi kerja mereka. Herzberg dalam J.Winardi (2002:87-89) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu faktor *hygiene* yang keberadaannya bisa menghilangkan ketidakpuasan dan faktor *motivator* yang mampu menimbulkan kepuasan kerja. Yang termasuk faktor *hygiene* itu antara lain adalah iklim komunikasi, supervisi, rasa aman, status, dan Gaji/insentif. Sedangkan faktor *motivator* antara lain adalah prestasi kerja, pengembangan diri, pemberian tanggung jawab, disiplin kerja, pengakuan dan pekerjaan itu sendiri. Kedua faktor tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menduga faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja Guru

Supervisi adalah proses pemberian bantuan, bimbingan kepada guru untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Apabila supervisi dilaksanakan dengan baik, kemampuan profesional guru diduga akan baik. Kondisi tersebut diduga akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja guru.

Disiplin Kerja adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang-orang tunduk pada putusan, perintah, atau peraturan yang berlaku. Guru yang pada dirinya terdapat kesadaran akan adanya aturan dan melaksanakan aturan secara total maka pekerjaan guru tersebut cenderung akan optimal, dan hasil pekerjaan ini akan berdampak pada kepuasan kerja guru tersebut, dan begitu juga sebaliknya. Kondisi lapangan menggambarkan disiplin kerja di SMP Negeri di kecamatan Kinali Kab. Pasaman Barat kurang berjalan dengan baik, terutama guru yang masih terlambat datang dari jam yang ditentukan, masih enggannya sebagian guru menerima tugas tambahan diluar jam mengajar, dan kadangkala merasa terpaksa melaksanakan tugas yang seharusnya dilaksanakan.

Gaji dan insentif juga diduga ikut mempengaruhi kepuasan kerja guru. Seorang pekerja mengharapkan gaji atau insentif yang sesuai dengan jenis dan beban pekerjaan yang diembannya. Begitu juga dengan guru di sekolah, apabila gaji atau insentif yang diterimanya sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukannya dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, guru akan puas dan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Rasa aman merupakan salah satu kebutuhan dasar yang harus dimiliki setiap orang. Begitu pula yang diperlukan guru dalam melaksanakan tugasnya

sebagai pendidik dan pengajar. Rasa aman yang diperoleh guru dalam melaksanakan tugas, diduga akan ikut memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja guru.

Kebijakan organisasi yang mendukung dan memperhatikan kepentingan guru diduga akan memberikan rasa puas dalam diri guru. Sebaliknya, jika kebijakan organisasi tidak mendukung kepentingan mereka, hal itu diduga akan menimbulkan rasa tidak puas. Berdasarkan wawancara, masalah kebijakan organisasi bukan sesuatu yang dipermasalahkan guru karena pihak sekolah sudah membuat kebijakan berdasarkan aturan yang ada atau dimusyawarahkan.

Iklim komunikasi diduga mempengaruhi kepuasan kerja guru. Komunikasi merupakan salah satu aspek yang sangat esensial bagi kelancaran tugas-tugas di sekolah. Tanpa komunikasi yang baik antara guru dengan kepala sekolah, sesama guru, guru dengan pegawai tata usaha, guru dengan siswa, guru dengan orang tua siswa, tujuan pendidikan tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Iklim komunikasi yang kondusif dapat menjalin hubungan yang akrab dan kerjasama yang harmonis di sekolah sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Iklim komunikasi yang kondusif akan menimbulkan kepuasan guru dalam bekerja. Sebaliknya kondisi lapangan menggambarkan iklim komunikasi yang kurang kondusif cenderung diikuti kepuasan kerja yang rendah. Jarangnya diskusi mengenai materi pembelajaran antara guru yang terkait cenderung membuat kepuasan mengajar di sekolah tidak tercapai. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa iklim

komunikasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja guru.

Gaya kepemimpinan bahwa perhatian yang tinggi yang diberikan kepala/atasan terhadap masalah-masalah yang dihadapi guru, diduga hal itu akan mendorong guru bekerja lebih baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru, masalah perhatian dan kepemimpinan kepala sekolah bukan hal yang dipersoalkan oleh para guru.

Pengembangan diri yang dilakukan guru diduga akan memberikan kontribusi terhadap kelancaran proses belajar mengajar dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Guru yang memiliki kemampuan pedagogik, kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial yang memadai, memiliki keterbukaan menerima pembaharuan, kritik, saran dari rekan sejawat dapat mengerjakan tugas dengan perasaan senang, lebih percaya diri merupakan ciri-ciri guru yang telah memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Upaya pengembangan diri guru akan berdampak juga pada sikap dan perilaku guru dan memberikan kepuasan tersendiri bagi mereka dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Maka variabel ini diduga sangat berkontribusi terhadap Kepuasan kerja. Dari hasil pengamatan, terkesan beberapa orang guru di sekolah sulit untuk memecahkan masalah yang dihadapinya terutama berkaitan dengan peningkatan kualitas proses pembelajaran. Hal ini diduga kurangnya usaha mereka untuk melakukan terutama berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan pembelajaran.

Iklim organisasi juga diduga ikut mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Suasana dan iklim kerja dalam organisasi akan tampak melalui pola hubungan antar pribadi dalam organisasi. Suasana kerja melalui kerjasama yang baik diduga akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Dengan adanya hubungan kerja yang harmonis ini, guru-guru akan bekerja lebih baik dan akan merasa puas dalam bekerja. Dari hasil pengamatan, terkesan iklim organisasi di sekolah kurang kondusif. Selain itu, pada sebagian guru muncul sifat individualis dan kurang peduli dengan masalah yang dihadapi oleh teman sejawat.

Prestasi kerja guru juga diduga akan memberikan kepuasan kerja bagi guru yang bersangkutan. Mereka tentu akan merasa puas melihat hasil kerja kerasnya ternyata tidak sia-sia. Kondisi seperti ini belum terlihat di SMP Negeri Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat. Artinya, terdapat indikasi masih rendahnya prestasi kerja guru. Guru kurang memiliki inisiatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang akhirnya proses pembelajaran kurang berjalan dengan baik.

Dalam penyelenggaraan pendidikan dan kaitannya dengan tugas dan fungsi guru paling tidak ada dua aspek penting yang perlu mendapat perhatian, yaitu pengembangan karir/diri dan iklim komunikasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan bahwa banyak faktor yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Dua diantaranya adalah Pengembangan diri dan iklim komunikasi . Artinya, kepuasan kerja guru antara lain ditentukan oleh bagaimana iklim komunikasi antara guru dengan kepala sekolah, sesama guru, guru dengan pegawai tata usaha, guru

dengan siswa, guru dengan orang tua siswa dalam melaksanakan tugas serta bagaimana guru dapat mengembangkan dirinya sehingga mereka memiliki kompetensi profesional dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, penulis ingin mengetahui tingkat kepuasan kerja guru dilihat dari faktor pengembangan diri dan iklim komunikasi

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas memperlihatkan banyak faktor yang diduga mempengaruhi terhadap kepuasan kerja guru. Peneliti hanya akan meneliti dua dari faktor-faktor tersebut yang diduga lebih dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja yaitu faktor pengembangan diri dan iklim komunikasi. Pemilihan kedua faktor ini didasari oleh tuntutan kebijakan pendidikan yang mengharuskan guru untuk selalu berupaya mengembangkan diri dan kemampuannya untuk melakukan proses pembelajaran terhadap peserta didik.

Selanjutnya seiring dengan kebijakan kurikulum yang terus mengalami perkembangan dan amanat Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, pengembangan diri merupakan bagian dari kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang diakui sebagai salah satu unsur utama selain kegiatan pembelajaran/pembimbingan yang diberikan angka kredit dalam kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru.

Untuk itu guru harus mampu membekali dirinya dengan ilmu pengetahuan yang kuat, tuntas dan tidak setengah-setengah, serta memiliki

kepribadian yang prima, dan diharapkan guru terampil membangkitkan minat peserta didik dengan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penyajian layanan pendidikan yang bermutu. Kita berharap nantinya memiliki peserta didik yang mampu mengarungi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang diberikan oleh guru-guru yang profesional.

Untuk dapat melakukan semua ini diperlukan keseriusan berbagai pihak, agar guru merasa senang dan bersemangat untuk melakukan proses pembelajaran secara berkualitas. Disamping itu masih ada potensi yang belum bisa dikembangkan secara maksimal sementara tuntutan perkembangan ilmu dan teknologi menghendaki guru mampu menyesuaikan diri.

Dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari mereka juga perlu membina hubungan yang harmonis dengan sesama guru, dengan kepala sekolah, dengan siswa, dan pegawai di lingkungan dimana mereka bertugas agar kepuasan kerja yang diinginkan bisa diwujudkan. Banyak hal yang harus dilaksanakan secara bersama, tanpa adanya kerja sama yang baik, betapapun program berkualitas tapi jika tidak didukung oleh komponen yang ada di sekolah maka hasil yang diharapkan sulit untuk dicapai. Untuk itu kedua faktor di atas dianggap sebagai faktor faktor yang lebih dominan pengaruhnya pada kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kinali Kab.Pasaman Barat.

Pengaruh pengembangan diri dan iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja guru pada dasarnya dapat diteliti pada sekolah sekolah seperti SD,SMP,SMA atau SMK atau lembaga pendidikan lainnya. Akan tetapi, karena beberapa keterbatasan tenaga dan biaya serta waktu, penelitian ini

difokuskan di SMP Negeri di Kecamatan Kinali, Kabupaten Pasaman Barat. Peneliti membatasi lokasi dengan maksud agar penelitian dapat berjalan lancar dan dapat memperoleh hasil yang optimal dengan dukungan data yang akurat. Dengan demikian penelitian ini akan mengungkapkan kontribusi pengembangan diri dan iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja guru.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan diri berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat?
2. Apakah Iklim Komunikasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat?
3. Apakah pengembangan diri dan iklim komunikasi berkontribusi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengungkap besarnya:

1. Kontribusi pengembangan diri terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.
2. Kontribusi iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.

3. Kontribusi pengembangan diri dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Manfaat secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi pengembangan ilmu yang relevan dengan penelitian ini, khususnya di bidang administrasi pendidikan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Guru, sebagai bahan masukan untuk menciptakan iklim komunikasi yang kondusif dan pengembangan diri guru dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja.
2. Kepala sekolah, merupakan suatu bahan yang dapat dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru-guru di sekolah yang dipimpinnya
3. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.
4. Para pembaca dan peneliti lain yang melakukan kajian tentang kepuasan kerja guru.
5. Peneliti sendiri, dalam upaya meningkatkan kemampuan melaksanakan penelitian secara ilmiah dan melengkapi salah satu persyaratan

penyelesaian studi pada program Pascajana Universitas Negeri Padang.

6. Program Studi AP, sebagai masukan untuk pengambilan keputusan dan kebijakan berkaitan dengan kepuasan kerja guru, pengembangan diri guru dan iklim komunikasi