

**Analisis Kepuasan Kerja Guru Di SMK Negeri 1 Tulung Selapan  
Kabupaten Ogan Komering Ilir**

**Rahmat Mulyadi**

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang  
[rahmatmulyadi@gmail.com](mailto:rahmatmulyadi@gmail.com)

**Kms. Badaruddin**

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang  
[kmsbadaruddin@radenfatah.ac.id](mailto:kmsbadaruddin@radenfatah.ac.id)

**Rabial Kanada**

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang  
[rabialkanada@radenfatah.ac.id](mailto:rabialkanada@radenfatah.ac.id)

**Abstrak:** Guru merupakan dimensi terpenting berjalannya proses Pendidikan. Sekolah harus melakukan pengelolaan yang baik terhadap guru dengan cara memberikan pelayanan untuk mewujudkan kepuasan kerja guru di sekolah. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kualitatif dengan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk menganalisis data menggunakan teori milles and humberman. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir ditinjau dari faktor kepuasan kerja terhadap pekerjaan, imbalan, supervisi atasan, rekan kerja, dan promosi sudah sesuai. Dengan artian bahwa setiap point pada kepuasan kerja guru tidak menjadi alasan negatif untuk guru tidak melaksanakan tugasnya secara optimal. Walau pada point pekerjaan, ada sebagian kecil guru mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya, namun secara pribadi individu hal tersebut tidak menjadi problem bagi guru tersebut. Dengan artian guru tersebut tetap nyaman dalam mengajar walau mata pelajaran yang diampuh tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.

**Kata Kunci:** Analisis, Kepuasan Kerja, Guru

**Abstract:** *The teacher is the most important dimension of the education process. Schools must carry out good management of teachers by providing services to realize teacher job satisfaction in schools. In this study using a qualitative approach approach with data sources in this study consisting of primary data and secondary data. Data collection techniques used are interviews, observation and documentation. To analyze the data using the theory of Milles and Humberman. From the results of the study, it can be found that the job satisfaction of teachers at SMK Negeri 1 Tulung Selapan, Ogan Komering Ilir Regency in terms of job satisfaction factors with work, imbalances, supervisory supervisors, coworkers, and appropriate promotions. This means that every point on teacher job satisfaction is not a negative reason for teachers not to carry out optimally. Although at the point of work, there are a small number of teachers who teach not according to their educational qualifications, but personally the individual is not a problem for the teacher. With the artist, the teacher is still comfortable in teaching even though the subjects he teaches are not in accordance with his educational qualifications.*

**Keywords:** *Analysis, Job Satisfaction, Teacher*

## Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan primer dan penting yang sangat dibutuhkan oleh setiap orang. Pendidikan sangat penting dalam kehidupan, baik itu dalam kehidupan keluarga maupun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Keberhasilan suatu pendidikan tentunya tidak akan lepas dari fungsi dan tujuan pendidikan itu sendiri. Untuk mencapai tujuan pendidikan diperlukan kerjasama dari beberapa komponen pendidikan, misalnya: kepala sekolah, para guru, dan fasilitasnya. Sekolah harus mampu mengkoordinasi kegiatan para guru, sehingga pengajaran dapat berjalan dengan lancar, kepala sekolah perlu melakukan kerjasama antara staf sekolah dan tenaga pengajar dalam pengambilan keputusan agar terciptanya iklim organisasi yang baik dan kondusif. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk bersikap disiplin dalam pekerjaannya dengan tujuan untuk terciptanya suatu tujuan organisasi dan untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.

Untuk memaksimalkan kerja guru tidak hanya terkait optimalisasi dan peningkatan guru. Lembaga pendidikan juga harus mempunyai keunggulan serta melakukan perubahan dalam hal pemenuhan kebutuhan guru seperti fasilitas serta gaji yang diperoleh.

Lembaga pendidikan juga harus mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai banyak keahlian dan kreativitas untuk mengedepankan lembaga sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya yang dimiliki lembaga bisa dilihat dari segi manusia, finansial, fisik, teknologi, metode, dan bagaimana lembaga memasarkan layanan diberikan. Pemenuhan kesemua itu merupakan usaha dalam menjaga kepuasan kerja yang dimiliki guru.

Namun manusia sepertinya tidak pernah puas dengan apa yang didapat, seperti gaji yang tinggi dan sebagainya. Karena itu salah satu tugas manajer/kepala sekolah adalah harus dapat menyesuaikan antara keinginan para guru, para staf dengan tujuan dari sekolah. Walau kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut Susilo Martoyo (1990: 123-124) kepuasan kerja merupakan “keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan”. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual yang perlu diperhatikan

oleh sekolah karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan sekolah dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Guru sebagai sumber daya mempunyai peranan yang sangat penting dalam merealisasikan kesuksesan suatu sekolah sebab meskipun sumber daya lainnya seperti modal sistem kerja yang bagus, sarana dan prasarana yang canggih dan sebagainya, tanpa adanya tenaga pendidik yang handal, sistem pembelajaran di sekolah tidak akan berjalan dengan baik. Namun di lain pihak individu-individu itu mempunyai tujuan tertentu pula yaitu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya (Mangkunegara, 2004: 10).

Kepuasan kerja yang dimaksud di atas adalah perasaan guru terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif maupun negatif mereka terhadap pekerjaan mengajarnya sebagai guru dan segala sesuatu yang mereka hadapi di sekolah tempat mereka mengajar.

Menurut Rivai (2009: 861) ada beberapa alasan mengapa sekolah harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus guru atau sekolah, yaitu: 1) manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik

dengan memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis, dan 2) perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsifungsi lembaga. Mengacu Buhler dimana menekankan pendapatnya bahwa upaya sekolah berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap sekolah. Selain itu ada teori proses (process theories) membedakan variabel seperti kebutuhan, nilai-nilai, harapan, persepsi, dan bagaimana variabel-variabel tersebut dikombinasikan untuk menjelaskan kepuasan kerja. Adapun teori proses yang dikenal yaitu teori harapan (expectacy theory), teori keadilan (equity theory), dan teori pengukuhan (reinforcement theory) (Sutrisno, 2011: 1954).

Untuk melihat kepuasan kerja guru dapat dilakukan dengan menggunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja Minnesota (Mangkunegara, 2001: 126127). Faktor-faktor kepuasan pekerjaan sangat banyak jumlahnya selain dari faktor motivator dan faktor hygiene dalam Teori Dua Faktor. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Clypool ditemukan bahwa hal-hal yang

menyebabkan rasa puas adalah prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian. Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah kebijakan perusahaan, supervisor, kondisi kerja, dan gaji (Sutrisno, 2011: 84). Pendapat lain dari Gilmer (Sutrisno, 2011: 77) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut: 1) Kesempatan untuk maju; 2) Keamanan kerja; 3) Gaji; 4) Perusahaan dan manajemen; 5) Pengawasan (Supervise); 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan; 7) Kondisi kerja; 8) Aspek sosial dalam pekerjaan; 9) Komunikasi; 10) Fasilitas. Secara sederhana indikator kepuasan kerja dapat dibuat menjadi sebagai berikut: 1) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan; 2) Kepuasan kerja terhadap imbalan; 3) Kepuasan kerja terhadap supervisi atasan; 4) Kepuasan kerja terhadap rekan kerja; dan 5) Kesempatan untuk promosi.

Permasalahan yang masih sering ditemui di lapangan yakni para guru tersebut mendapatkan gaji yang belum sesuai dengan harapan guru tersebut. Para guru tersebut sering mengeluh karena terdapat ketidaksesuaian antara kinerja yang telah dilakukan dengan upah / gaji yang diterima yang berada di bawah standar dan tidak sesuai dengan harapan

mereka. Seperti yang diketahui bahwa gaji merupakan salah satu dimensi dari kepuasan kerja. Selain itu, alasan peneliti menjadikan guru SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir sebagai subyek karena sebagai tenaga pendidik merupakan faktor pembentuk kepribadian anak untuk ke depannya.

Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa permasalahan- permasalahan yang ada pada guru SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir, kemudian peneliti memutuskan untuk meneliti tentang kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir karena kinerja guru SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam sehari-hari mencerminkan betapa besar tanggung jawab mereka sebagai seorang guru meskipun dalam realitanya mereka belum diimbangi dengan penghasilan yang sesuai dengan harapan mereka.

Kepuasan kerja guru merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi. Kepuasan kerja guru juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan bekerja atau mengajar dengan baik.

Hasil kinerja guru di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir sudah menunjukkan baik. Hal ini juga di kemukakan kepala sekolah SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir bahwa: “kinerja guru disini sangat baik, seluruh guru menjalankan tugasnya dengan baik dan sungguh-sungguh”. Hal tersebut terlihat dari ketika guru melaksanakan KBM dan tugas-tugas tambahan yang amanatkan sekolah, misalnya menjadi pembina pramuka.

### **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dimana proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena social dan masalah manusia. Pada penelitian ini peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan

terinci dari pandangan responden dan melakukan studi pada situasi yang alami (Iskandar, 2009: 11). Penelitian kualitatif dilakukan dengan mengamati orang dalam lingkungan hidupnya berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya, mendekati atau berinteraksi dengan orang-orang yang berhubungan dengan fokus penelitian dengan tujuan mencoba memahami, menggali pandangan dan pengalaman mereka untuk mendapat informasi atau data yang diperlukan (Iskandar, 2009: 51). Subjek pada penelitian ini adalah orang merasakan kepuasan kerja, yaitu guru di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Untuk memperoleh data dan ketererangan-keterangan yang dibutuhkan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yakni 1) observasi (pengamatan) proses interaksi di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir secara langsung. 2) Wawancara mendalam (indepth interview) dilakukan kepada guru, peserta didik dan elemen sekolah yang berkaitan dengan fokus penelitian di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir. 3) Dokumentasi berupa surat-surat resmi, catatan rapat, transkrip buku, proposal, dan laporan-laporan yang dianggap relevan

dengan fokus penelitian. Analisis data dilakukan dengan teori Milles dan Huberman bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas dengan langkah-langkah analisis data yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan/verifikasi (Sugiyono, 2017: 337).

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### ***Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir***

Adapun dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari kepuasan kerja terhadap pekerjaan, kepuasan kerja terhadap imbalan, kepuasan kerja terhadap supervisi atasan, kepuasan kerja terhadap rekan kerja dan kesempatan untuk promosi. Menurut Stephen Robbins dan Timothy Judge (2009) kepuasan kerja seseorang dengan tingkat kepuasannya tinggi akan menghasilkan sikap positif pada pekerjaannya, sebaliknya apabila seseorang tingkat kepuasannya rendah maka menghasilkan sikap negatif pada perusahaan seperti belum puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

#### ***Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan***

Kepuasan kerja terhadap pekerjaan sudah tercapai dengan beban pekerjaan yang diberikan sekolah, sesuai dengan latar belakang pendidikan, tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki. Dalam menyelesaikan pekerjaan guru selalu diberikan kebebasan oleh atasan, fasilitas yang diberikan sekolah sudah cukup memuaskan dan pekerjaan yang dilakukan berperan penting dalam kemajuan sekolah serta merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini. Menurut pendapat salah seorang karyawan yang mengatakan bahwa adanya ketidaksesuaian dengan latar belakang dan tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan keahlian dikarenakan karyawan tersebut mempunyai keahlian dalam bidang kesehatan masyarakat. Hal ini berarti kepuasan kerja terhadap pekerjaan sebagian sudah tercapai dan sebagian belum tercapai dengan yang diinginkan karyawan. Sebagian besar guru SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir menunjukkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang diembannya. Dilihat dari jadwal mengajar dan data pendidikan, para guru SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan

Komerling Ilir mengajar mata pelajaran sudah sesuai dengan kompetensi dan pendidikan mereka.

Reaksi seseorang terhadap pekerjaannya bermacam-macam, ada yang senang ada yang tidak senang dengan pekerjaannya. Alasan menyenangkan pekerjaan sangat beragam, bisa disebabkan bukan kopetensinya atau iklim kerja yang ditawarkan. Orang yang senang akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan meyakini bahwa pekerjaannya tersebut membawa manfaat yang besar baik bagi dirinya, maupun untuk organisasinya. Sedangkan orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan melakukan pekerjaannya dengan sembarangan, tidak bertanggung jawab, sering mengeluh serta semangat kerjanya menurun.

#### *Kepuasan Terhadap Imbalan*

Kepuasan guru SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komerling Ilir terhadap imbalan dapat disimpulkan dari gambaran hasil penelitian dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kepuasan guru terhadap imbalan merupakan salah satu sub sistem yang penting dalam kepuasan kerja, baik pada organisasi publik maupun dalam organisasi swasta. Kepuasan terhadap imbalan menyangkut penghargaan

organisasi terhadap individu di dalam organisasi. Secara psikologis, imbalan yang layak akan memacu semangat dan loyalitas seseorang pada organisasi karena mereka merasa diperhatikan dan dibayar sesuai dengan harapannya.

Imbalan dapat diberikan dalam berbagai bentuk sesuai dengan ketetapan yang ada dalam lembaga sekolah. Bentuk imbalan yang diberikan antara lembaga sekolah satu dengan lembaga sekolah yang lainnya dapat berbeda karena mempertimbangkan kemampuan yayasan dalam memberikan kompensasi serta beban kinerja tenaga pendidik pada suatu lembaga sekolah. Bentuk-bentuk imbalan yang ada di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komerling Ilir diantaranya adalah: Pertama, gaji yang diberikan telah ditetapkan pemerintah yang ditetapkan secara resmi baik bagi guru berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun Honorer. Untuk guru yang berstatus PNS gaji langsung didistribusikan oleh pemerintah provinsi. Berbeda dengan guru yang berstatus honorer gaji mereka di atur dan disampaikan oleh kepala sekolah melalui bendahara sekolah. Kedua, tunjangan merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan terkait jabatan struktural dan masa



pengabdian pegawai kepada lembaga madrasah. Bentuk tunjangan yang ada di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir yakni tunjangan structural, tunjangan masa pengabdian, tunjangan hari raya (THR). Ketiga, insentif yakni bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada tenaga pendidik/guru berdasarkan penambahan kualitas/prestasi kerja dalam rangkaian tugas pokoknya. Insentif yang diterima tenaga pendidik/guru di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir adalah tambahan kerja lembur, perjalanan dinas, bentuk lain terkait prestasi kerja.

Para tenaga pendidik/guru merasa puas dengan sistem kompensasi yang ada di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir dengan pengaturan berbagai bentuk kompensasi yang ada. Rasa keadilan yang dirasakan guru membuat mereka nyaman dalam melaksanakan tugas mereka sehingga dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan harapan dari madrasah.

#### *Kepuasan Terhadap Supervisi Atasan*

Atasan selalu konsisten dan membantu dalam menerapkan aturanaturan untuk karyawan terkait pekerjaan, atasan juga memberikan bantuan ketika karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan

pekerjaan, memberikan penghargaan terhadap keberhasilan yang dilakukan karyawan saat menyelesaikan pekerjaan dan memberikan masukanmasukan apabila mendapat kesulitan bekerja serta memberikan bimbingan untuk karyawan yang belum paham terhadap pekerjaan yang diberikan (Utami, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap supervisi atasan belum sepenuhnya tercapai karena atasan dalam memberikan pengarahan dilakukan tidak secara langsung melainkan melalui email, telepon dan whatsapp sehingga komunikasi antar atasan dengan bawahan kurang efektif.

Sebagian besar guru SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir menunjukkan kepuasan mereka terhadap supervisi atasan. Para guru SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir merasakan dampak yang baik dari supervisi yang dilakukan atasa. Supervisi atasan membantu mereka dalam memperbaiki kinerja dan memotivasi mereka.

#### *Kepuasan Terhadap Rekan Kerja*

Hubungan antara rekan kerja terjalin dengan baik, karena setiap ada kesulitan dalam bekerja rekan kerja memberikan bantuan secara langsung. Tugas yang



diberikan kepada seluruh karyawan dapat terselesaikan dengan baik karena dukungan dari rekan kerja, semua rekan kerja bertanggungjawab pada hasil kerjanya dan selalu memberikan nasehat, dukungan dan bantuan apabila rekan kerja lain mendapat kesulitan saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap rekan kerja belum sepenuhnya tercapai karena salah seorang karyawan mengatakan bahwa setiap pekerjaan pasti ada kesulitan tergantung pekerjaan yang diberikan sudah sesuai belum dengan bidangnya.

Semua guru di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir mempunyai latar belakang pendidikan yang sama walaupun dengan rentan usia yang bervariasi, para guru tidak mengalami kesulitan dalam menjalin hubungan antar sesama guru dan beradaptasi dengan lingkungan kerja bahkan bisa menjadi tim yang solid dan dapat menciptakan suasana layaknya keluarga. Hubungan antara rekan kerja guru SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir sangat baik, tidak ada konflik dan cukup menyenangkan saat berkumpul bersama. Hubungan yang sangat menciptakan suasana yang nyaman dan kekeluargaan dalam bekerja dan dapat mempermudah proses beradaptasi dengan lingkungan para

guru di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

#### *Kesempatan Promosi*

Kesempatan promosi karyawan dilakukan secara obyektif, perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk naik jabatan tanpa adanya diskriminasi. Belum tercapainya karena tidak semua karyawan diberikan kesempatan promosi karena dilihat dari prestasi kerja yang baik akan menghasilkan promosi jabatan untuk karyawan dan atasan. Kesempatan promosi yang memberikan kantor pusat, kantor cabang hanya merekomendasikan karyawan yang akan melakukan promosi (Perwitasari, 2018). Hal ini berarti bahwa kesempatan terhadap promosi belum sepenuhnya tercapai karena yang memberikan kebijakan promosi adalah kantor pusat, kantor cabang hanya merekomendasikan saja.

Pemberian kesempatan kepada guru di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir tidak membedakan antara guru PNS maupun yang belum PNS/honorer. Terlihat dari pembagian jam mengajar, tugas-tugas tambahan, dan pelatihan seluruh guru baik PNS maupun honorer diberikan kesempatan yang sama. Dengan artian

kesempatan promosi karir SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir berjalan sesuai dengan aturan dan pihak majemen/pimpinan sangat mendukung kepada para guru. Dukungan dari pimpinan kepada guru dalam mengembangkan karir menumbuhkan semangat para guru dalam mengembangkan kompetensi dan karir.

### ***Upaya Kepala Sekolah Mempertahankan Kepuasan Kerja Guru***

Guru merupakan sumber daya terpenting guna mendukung tercapainya visi misi sekolah. Selain itu, mereka juga sangat berbeda bila dibandingkan dengan sumber daya lain sebab guru merupakan sumber daya yang lebih spesifik sebab memiliki perilaku, perasaan, akal dan tujuannya sendiri. Oleh sebab itulah, pengelolaan SDM dalam sekolah merupakan hal yang penting untuk bisa dilakukan. Menurut hasil observasi ada 4 cara efektif meningkatkan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir yakni:

#### ***Menyediakan Lingkungan Terbaik bagi Guru***

Lingkungan tentu saja akan mendukung kepuasan kerja guru. Karena bila guru merasa tidak nyaman, semangat bekerja malah akan semakin menurun dari

waktu ke waktu. Oleh sebab itulah, sekolah harus bisa membuat suasana yang lebih santai dan bisa mendukung kinerja para guru agar mereka memiliki kepuasan kerjanya sendiri. Sangat penting bagi sekolah memberikan fasilitas seperti tempat kerja yang tenang, jauh dari kebisingan, memiliki suhu yang sesuai, bau yang nyaman dan yang lainnya untuk memberikan kepuasan kerja para guru. Dalam menjaga kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir tidak hanya memperhatikan ruang kelas belajar dan ruang kantor saja, tetapi juga memperhatikan penataan lingkungan sekolah. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru untuk dapat bekerja optimal. Jika guru menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka guru tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja guru. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang

memadai dan sebagainya (Nuraini, 2013: 97).

#### *Berikanlah Pelatihan pada Guru*

Memberikan pelatihan pada para guru juga sangatlah dianjurkan guna mendukung kepuasan kerja guru. Ini bisa membantu untuk membantu guru mengembangkan kemampuan dan menunjang dalam peningkatan karir para guru, sehingga guru bisa melakukan pekerjaan dengan lebih professional. Pelatihan merupakan bukti kepedulian dan dukungan pimpinan terhadap pengembangan karir guru. Untuk itu, pimpinan SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir mendukung dan mengikutkan para guru pelatihan sebagai bukti kepedulian dan dukungan pimpinan terhadap pengembangan karir guru. Proses pengalaman dalam kegiatan pelatihan secara rasional/intelligent merupakan salah satu ciri utama bahkan menjadi “jantungnya” ilmu-ilmu sebagai satu keterampilan penting yang dibutuhkan untuk menunjang peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai warga negara yang baik (good citizenship), di samping kemampuan dan keterampilan memecahkan masalah (Mulyawan, 2012: 56).

#### *Fasilitas Pendukung*

Fasilitas yang diberikan oleh sekolah juga bisa memberikan kepuasan kerja pada guru, selain itu mereka juga bisa lebih produktif tanpa ada hambatan ketika bekerja. Dimasa pandemi Covid-19 yang metode pembelajaran daring sekarang ini sangat membutuhkan fasilitas yang mendukung berupa komputer atau laptop, sebaiknya jangan sampai guru memberikan alasan mereka tidak bisa bekerja khususnya mengajar karena tidak adanya komputer atau jaringan internet.

Fasilitas komputer di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir masih belum cukup untuk memenuhi rasio guru. Dengan begitu beberapa guru di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir menggunakan laptop pribadi. Namun terkait jaringan internet sekolah sudah menyiapkan sebagai pendukung belajar khususnya dimasa daring. Fasilitas kerja yang memadai tentu saja akan berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut. Fasilitas kerja yang dimaksud dapat berupa lokasi, gedung, alat, benda, perlengkapan, maupun ruangan untuk bekerja (Vonny, 2016: 408). Pada dasarnya, sekolah harus mempunyai fasilitas-fasilitas pendukung yang nantinya

berfungsi membantu proses pekerjaan dalam sekolah tersebut.

#### *Menjalin Komunikasi Baik*

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting bagi berjalannya suatu kegiatan organisasi. Komunikasi yang baik kepala sekolah dengan guru akan memberikan rasa nyaman guru dalam bekerja. Upaya yang dilakukan untuk menjaga kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir dengan menjalin komunikasi yang baik. Komunikasi dirasakan sangat penting dalam segala aspek kehidupan, khususnya adalah lembaga pendidikan (sekolah). Komunikasi meningkatkan keharmonisan kerja dalam perkantoran. Sebaliknya apabila komunikasi tidak efektif, maka koordinasi akan terganggu.

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di SMK Negeri 1 Tulung Selapan OKI, maka dapat diambil kesimpulan yakni kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir yang dilihat melalui kepuasan kerja terhadap pekerjaan, imbalan, supervisi atasan, rekan kerja dan kesempatan promosi. Untuk kepuasan kerja terhadap pekerjaan sebagian sudah tercapai yang belum tercapai dari segi latar

belakang, tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan keahlian salah satu karyawan. Kepuasan terhadap imbalan sudah sepenuhnya tercapai. Kepuasan terhadap supervisi atasan sudah tercapai tetapi sebagian karyawan mengatakan atasan memberikan pengarahan tidak secara langsung. Kepuasan terhadap rekan kerja sangat baik para guru merasa baik hubungan dengan rekan kerja yang membuat mereka nyaman dalam bekerja. Kesempatan promosi sudah baik semua guru diberikan kesempatan promosi atau mengembangkan karirnya tanpa membedakan senioritas maupun status. Setiap guru diberikan kesempatan baik guru berstatus PNS maupun honorer untuk mengajar dan mengikuti pelatihan. Sedangkan upaya yang dilakukan untuk menjaga kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir yakni: 1) menyediakan lingkungan yang baik karena lingkungan akan mempengaruhi psikologi orang yang berada disana; 2) memberikan pelatihan karena pelatihan merupakan wadah guru dalam mengembangkan kemampuan dan kompetensi guna menunjang kemajuan dan perkembangan karir guru kedepan; 3) menyediakan fasilitas pendukung sebagai penunjang guru dalam menjalankan tugasnya khususnya dimasa pandemi

Covid-19 sekarang ini membutuhkan dukungan sekolah terkait laptop dan jaringan internet; 4) menjalin komunikasi baik, sehingga kepala sekolah bisa menyampaikan informasi dan saran kepada para guru dan guru bisa menerima dengan baik dan senang. Komunikasi yang baik akan meningkatkan keharmonisan kerja, sehingga koordinasi tidak terganggu.

### Daftar Pustaka

- Mulyawan, Budi. (2012). Pengaruh Pengalaman dalam Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru. *Media Komunikasi FPIPS Vol. 11, No. 1*. Pp 45-65
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal. (2009). Islam Human Capital dari teori dan praktik manajemen sumber daya manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- Martoyo, Susilo. (1990). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BPFE.
- Sutrisno, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Iskandar. (2009). Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta: Gaung Persada
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2009). Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta: Salemba Empat Jakarta
- Utami, M. R. (2006). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMPN 8 Semarang. Semarang: UNNES.
- Vonny, R. P. E. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 03. Pp 407-418