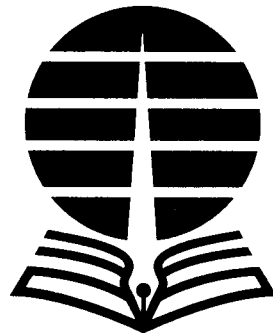


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN TUNJANGAN KHUSUS
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMP, SMA
DAERAH PERBATASAN DAN TERPENCIL
DI KABUPATEN SINTANG**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

YUSTINUS. J

NIM. 500022701

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Tunjangan Khusus Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP, SMA Daerah Perbatasan dan Terpencil di Kabupaten Sintang” adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pontianak, Februari 2016
Yang menyatakan



YUSTINUS. J
NIM.500022701

ABSTRACT

The Influence of Workloads and Special Allowance to The Job Satisfaction of The Teachers' Junior and Senior High Schools in Frontier and Remote Region in Sintang Regency

Justinus. J

Universitas Terbuka

yustinussintang1971@gmail.com

This study was conducted to determine the effect of workload and special allowances to job satisfaction of middle and high school teachers and remote border areas in Sintang district. The focus of the research is to describe job satisfaction of middle and high school teachers, research questions: How much influence does the workload and special allowances to job satisfaction of middle and high school teachers and remote border areas in Sintang ?. This type of research is explanatory research (explanatory research), with a quantitative approach through multiple linear regression. The population is all middle and high school teachers and remote border areas in Sintang district who receive special allowances totaling 108 people, with a sample of 54 people. The main data collection tool is a questionnaire.

The results showed that the variable workload (X1) and special allowances (X2) has a strong correlation with the number R (double correlation) of 0.683, or 68.3 percent of job satisfaction (Y) with Sig. F (0,000), while the contribution of the influence of the two variables (X1 and 2) to job satisfaction (Y) amounted to 0,467, or 46.7%. Therefore, Ho is rejected and Ha that reads "There is an effect Workload and special allowances to job satisfaction of middle and high school teachers and the remote border areas", is accepted.

In connection with the results of this study, the researchers propose suggestions or recommendations: (1) There is a policy of the Department of Education Sintang to continue to make adjustments to the workload of teachers on a regular basis, (2) Areas of special allowances should still be considered as a proven effect on job satisfaction junior high school teacher and SMA border and outlying regions in Sintang, (3) the opportunity for teachers to promote and (4) There is training for teachers.

Keywords: Workload, Special allowance, Job Satisfaction, Border, Remote Areas

ABSTRAK

Pengaruh Beban Kerja dan Tunjangan Khusus Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP dan SMA Daerah Perbatasan dan Terpencil di Kabupaten Sintang

Yustinus. J

Universitas Terbuka

yustinussintang1971@gmail.com

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan tunjangan khusus terhadap kepuasan kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di kabupaten Sintang. Fokus penelitian untuk mendiskripsikan kepuasan kerja guru SMP dan SMA, dengan pertanyaan penelitian: Seberapa besar pengaruh beban kerja dan tunjangan khusus terhadap kepuasan kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di Kabupaten Sintang?. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), dengan pendekatan kuantitatif melalui regresi linier berganda. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di kabupaten Sintang yang menerima tunjangan khusus yang berjumlah 108 orang, dengan sampel sebanyak 54 orang. Alat pengumpulan data utama adalah kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel beban kerja (X1) dan tunjangan khusus (X2) mempunyai korelasi yang kuat dengan angka R (korelasi ganda) sebesar 0,683 atau 68,3 persen terhadap kepuasan kerja (Y) dengan Sig. F (0,000), sedangkan sumbangan pengaruh dari kedua variabel (X1 dan 2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,467 atau 46,7%. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha yang berbunyi "Ada pengaruh Beban kerja dan tunjangan khusus terhadap kepuasan kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil", diterima.

Sehubungan dengan hasil penelitian ini maka peneliti mengajukan saran atau rekomendasi: (1) Ada kebijakan Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang untuk terus melakukan penyesuaian terhadap beban kerja guru secara berkala, (2) Faktor tunjangan khusus perlu tetap diperhatikan karena terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di Kabupaten Sintang, (3) Adanya kesempatan bagi guru untuk promosi serta (4) Ada pelatihan untuk guru.

Kata-kata kunci : Beban Kerja, Tunjangan Khusus, Kepuasan Kerja, Perbatasan, Daerah Terpencil





LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

JUDUL TAPM : Pengaruh Beban Kerja dan Tunjangan Khusus Terhadap
Kepuasan Kerja Guru SMP, SMA Daerah Perbatasan dan
Terpencil di Kabupaten Sintang

NAMA : YUSTINUS. J

NIM : 500022701

PROGRAM STUDI : Magister Sains Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik Universitas Terbuka

Menyetujui	
Pembimbing I	Pembimbing II
	
Dr. H. Ngusmanto, M.Si NIP. 19600806 198703 1004	Drs. Urdan Kusmawan, MA, Ph.D NIP. 19690405 199403 1 002
Mengetahui	
Ketua Bidang Ilmu/ Program Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik,	Direktur Program Pascasarjana,
	
Dr. Darmanto, M.Ed NIP. 19591027 198603 1 003	Suciati, M.Sc, Ph.D NIP. 19520213 198502 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
BIDANG MINAT ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

NAMA : Yustinus. J
 NIM : 500022701
 PROGRAM STUDI : Magister Sains Ilmu Administrasi Bidang Minat
 Administrasi Publik Universitas Terbuka
 JUDUL TAPM : Pengaruh Beban Kerja dan Tunjangan Khusus Terhadap
 Kepuasan Kerja Guru SMP, SMA Daerah Perbatasan dan Terpencil
 di Kabupaten Sintang

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM)
 Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :
 Hari/Tanggal : 6 Februari 2016
 Waktu : 10.00—12.00
 Dan telah dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS

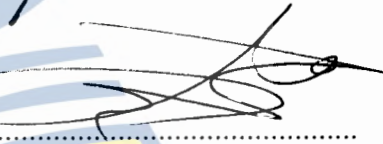
Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji :
 Nama : Dr. Tati Rajati, MM



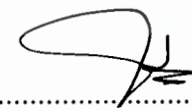
.....

Penguji Ahli :
 Nama : Pheni Chalid, SF, MA, Ph.d



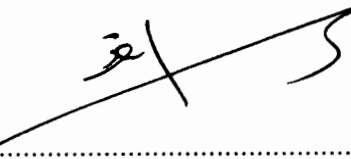
.....

Pembimbing I :
 Nama : Dr. H. Ngusmanto, M.Si



.....

Pembimbing II :
 Nama : Drs. Udan Kusmawan, MA, Ph.D



.....

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini.

TAPM ini berjudul "Pengaruh Beban Kerja Dan Tunjangan Khusus Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP dan SMA Daerah Perbatasan dan Terpencil di Kabupaten Sintang. TAPM ini ditulis dan diselesaikan untuk diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains dalam Ilmu Administrasi, dengan bidang minat Administrasi Publik Universitas Terbuka UPBJJ-UT Pontianak.

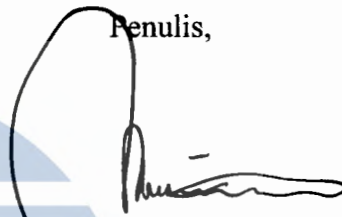
Dalam penulisan TAPM ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dorongan serta petunjuk yang sangat berharga dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan yang baik ini, perkenankan peneliti dengan segala ketulusan dan kerendahan hati meyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak baik Pengelola UT Pusat, Pengelola UPBJJ-UT Pontianak, para Dosen UT Pusat, para Dosen UT Pontianak dan rekan-rekan mahasiswa MAP kelompok belajar Kabupaten Sintang serta semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu mendukung kelancaran penyelesaian TAPM ini.

Semoga segala perhatian dan bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapat ganjaran yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Kuasa. Peneliti juga menyadari bahwa TAPM ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan.

Oleh karena itu sekali lagi peneliti memerlukan kritikan dan saran dari berbagai pihak, khususnya UT Pusat maupun UPBJJ-UT Pontianak untuk menyempurnakan TAPM ini, sehingga TAPM ini dapat disetujui dan dapat memenuhi persyaratan yang diwajibkan dalam penyelesaian pendidikan Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.

Sintang, Desember 2015

Penulis,



YUSTINUS. J
NIM. 500022701



DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL.....	i
ABSTRACT.....	ii
ABSTRAK.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR SINGKATAN.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian	
1. Manfaat Praktis.....	11
2. Manfaat Teoritis.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teoritik	
1. Pengetian Beban Kerja.....	13
2. Konsep Beban Kerja Guru.....	14

3. Konsep Kompensasi.....	21
4. Konsep Kepuasan Kerja.....	24
5. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	31
6. Kepuasan Kerja Guru.....	34
7. Hubungan Beban Kerja dan Tunjangan Khusus Dengan Kepuasan Kerja.....	35
B. Penelitian Terdahulu.....	37
C. Kerangka Pemikiran.....	38
D. Hipotesis Kerja.....	42
E. Definisi Konsep Dan Operasional.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	46
B. Populasi Dan Sampel.....	47
C. Instrumen Penelitian.....	48
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	48
E. Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Wilayah Penelitian.....	54
B. Karakteristik Responden.....	59
C. Uji Instrumen Penelitian.....	63
D. Analisis Deskriptif Variabel.....	66
E. Hasil Uji.....	69
F. Hasil Analisis Dan Pembuktian Hipotesis.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	81
B. Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA.....	84
---------------------	----

LAMPIRAN

Kuesioner.....	
----------------	--

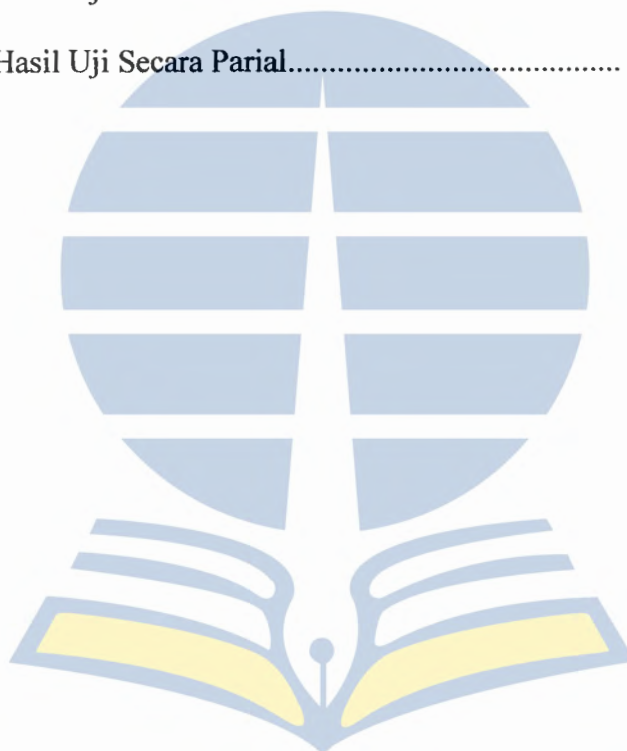
Daftar Riwayat Hidup.....	
---------------------------	--



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Data Jumlah Sekolah Tiap Kecamatan Yang Masuk Kategori Daerah Perbatasan Dan Terpencil Di Kabupaten Sintang Tahun 2013/2014.....	6
Tabel 1.2	Data Jumlah Guru Per Jenjang Sekolah Tiap Kecamatan Tahun 2013/2014.....	7
Tabel 1.3	Data Jumlah Guru Yang Memenuhi Syarat Menerima Tunjangan Khusus Tahun 2013/2014.....	8
Tabel 1.4	Data Jumlah Guru Yang Ditetapkan Menerima Tunjangan Khusus Tahun 2013/2014.....	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	37
Tabel 4.1	Data Keadaan Sekolah di Kabupaten Sintang 2014.....	59
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin..	60
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	61
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	63
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Validitas.....	64
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1).....	66
Tabel 4.9	Deskripsi Variabel Tunjangan Khusus (X2).....	67
Tabel 4.10	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	69

Tabel 4.11	Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	71
Tabel 4.12	Uji Autokorelasi.....	72
Tabel 4.13	Durbin-Watson Test.....	73
Tabel 4.14	Uji Linearitas.....	74
Tabel 4.15	Analisis Regresi Linear Berganda.....	75
Tabel 4.16	Koefisien Determinasi.....	76
Tabel 4.17	Hasil Uji Secara Simultan.....	78
Tabel 4.18	Hasil Uji Secara Parial.....	79



DAFTAR GAMBAR

No		Halaman
1.	Model Analisis Interaktif.....	51
2.	Hubungan Antar Variabel.....	52



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan *Millinneum Development Goals (MDGs)* dan menjadi komitmen banyak Negara terkait dengan tersedianya layanan pendidikan dasar yang layak bagi setiap warga Negara. Untuk kepentingan kebijakan nasional dan sekaligus dalam rangka mewujudkan tujuan MDGs ini, seyogyanya pendidikan dapat dirumuskan secara jelas dan mudah dipahami oleh semua pihak yang terkait dengan pendidikan, sehingga setiap orang dapat mengimplementasikan secara tepat dan benar dalam setiap praktik pendidikan. Untuk mengetahui definisi pendidikan dalam perspektif kebijakan, dirumuskan secara formal dan operasional, sebagaimana termaktub dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Ssitem Pendudikan Nasional (Sisdiknas), yakni:

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 keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Berdasarkan definisi di atas, ditemukan 3 (tiga) pokok pikiran utama yang terkandung di dalamnya, yaitu: (1) usaha sadar dan terencana; (2) mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya; dan (3) memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Untuk mencapai tujuan tersebut

diperlukan terobosan-terobosan baru agar berbagai persoalan yang selama ini menghambat kemajuan layanan pendidikan di Indonesia dapat segera ditangani. Persoalan klasik yang masih dihadapi Indonesia di bidang pendidikan, antara lain adalah ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan yang tidak merata di tiap daerah, kurangnya tenaga guru dan rendahnya kualitas guru. Persoalan menjadi semakin kompleks mengingat faktor geografis Indonesia yang turut menyumbangkan masalah dalam penyediaan layanan pendidikan. Oleh karena itu, masih banyak wilayah-wilayah terpencil yang kesulitan mengakses kemajuan dan perkembangan dunia pendidikan serta mendapatkan tenaga guru.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diamanahkan bahwa pemerintah akan menyediakan dan memberikan tunjangan khusus sebesar satu kali gaji pokok kepada guru-guru yang bertugas di daerah khusus (daerah perbatasan, daerah terpencil, daerah miskin, dan daerah rawan konflik). Pemberian tunjangan khusus tersebut sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan tugas di daerah khusus. Selain itu, tunjangan tersebut juga untuk menarik minat atau mempertahankan para guru untuk berkarya di daerah-daerah yang selama ini terkenal susah mendapatkan tenaga pengajar (guru).

Untuk melaksanakan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, telah ditetapkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Khusus. Ruang lingkup Peraturan Pemerintah ini meliputi besaran dan waktu pemberian tunjangan. Pasal 10 mengamanahkan: (1) Guru yang ditugaskan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah di daerah khusus

sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan diberi tunjangan khusus setiap bulan selama masa penugasan. (2) Tunjangan khusus bagi guru diberikan setelah yang bersangkutan secara nyata melaksanakan tugas di daerah khusus. (3) Kuota bagi guru yang memperoleh tunjangan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri atau Menteri Agama sesuai dengan kewenangannya.

Hal ini bermakna bahwa hadirnya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 membawa angin segar bagi guru yang bertugas di daerah perbatasan dan terpencil. Sebab undang-undang tersebut menunjukkan bahwa pemerintah telah peduli terhadap harkat, martabat dan kesejahteraan guru, khususnya yang bertugas di daerah perbatasan dan terpencil. Hal ini diharapkan dapat berimplikasi pada kesejahteraan dan kepuasan kerja guru. Guru-guru yang bertugas di daerah perbatasan dan terpencil dengan beban kerja serta di tambah beban hidup yang cukup berat dan masa kerja yang relatif lama, diharapkan akan tetap bersemangat dan merasa diperhatikan oleh pemerintah.

Guru adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap sekolah. Mereka melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan pengevaluasian proses belajar mengajar di sekolah. Setiap aktivitas mereka berpengaruh langsung terhadap maju mundurnya kualitas pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu pemberdayaan guru lebih bermakna sebagai upaya mendorong guru, agar ia dapat selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan sekolah. Guru menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang

dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dipertahankan, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan. Sikap-sikap guru dikenal sebagai kepuasan kerja, stres, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh beban kerja, lingkungan atau tempat tugas, kebutuhan, dan sebagainya.

Tolok ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* kecil. Berdasarkan indikator demikian maka secara relatif kepuasan kerja pegawai banyak yang masuk kategori baik. Hal ini berarti kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Djaini (2004:56) mengatakan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh dimensi struktur organisasi, beban kerja, kelompok kerja dan karakteristik individu. Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Faktor lain yang juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah kesempatan promosi. Malayu (2006:107) mengatakan jika setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, maka karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran organisasi secara optimal dapat dicapai. Selain itu, komitmen pegawai terhadap organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan sesuai dengan

tujuan bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan akan memiliki suatu harapan serta keinginan. Dengan adanya hal tersebut akan membuat munculnya motivasi yang kuat untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi maka akan dirasakan adanya suatu kepuasan.

Berkaitan dengan tunjangan khusus guru daerah perbatasan dan terpencil di Kabupaten Sintang, pengajuan nama-nama guru yang diusulkan untuk mendapatkan tunjangan khusus sepenuhnya menjadi kewenangan dinas pendidikan kabupaten Sintang. Jumlah guru yang diajukan disesuaikan dengan kuota yang disediakan oleh pemerintah pusat. Melalui kewenangannya, dinas pendidikan Kabupaten Sintang menetapkan dua syarat pokok, yaitu : 1) beban kerja, yakni jumlah jam mengajar minimal 24 jam per minggu, 2) pengalaman, yakni masa kerja di tempat tugasnya minimal 2 tahun. Dari 14 kecamatan yang ada di Kabupaten Sintang, sekolah-sekolah di 2 kecamatan masuk dalam kategori daerah perbatasan dan 7 kecamatan terdapat sekolah yang masuk dalam kategori daerah terpencil. Data tentang banyak sekolah, jumlah guru dan banyak guru yang memenuhi persyaratan mendapatkan tunjangan secara berturut-turut disajikan pada Tabel 1.1, 1.2 dan Tabel 1.3.

Informasi yang disajikan pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa ada 147 sekolah yang memenuhi persyaratan untuk dikategorikan masuk dalam daerah perbatasan dan daerah terpencil, mulai dari SD sampai tingkat SMA. Sekolah-sekolah tersebut, realitanya dapat menyerap guru sebanyak 587 orang.

Tabel 1.1

**DATA JUMLAH SEKOLAH TIAP KECAMATAN YANG MASUK
KATEGORI DAERAH PERBATASAN DAN TERPENCIL DI
KABUPATEN SINTANG TAHUN 2013/2014**

NO	KECAMATAN	JUMLAH SEKOLAH				JUMLAH
		SD	SMP	SMA	SMK	
1	Ketungau Tengah	32	6	1	1	40
2	Ketungau Hulu	25	6	1	-	32
3	Ketungau Hilir	3	1	-	-	4
4	Serawai	9	2	-	-	11
5	Ambalau	15	2	-	-	17
6	Kayan Hilir	6	3	-	-	9
7	Kayan Hulu	17	2	-	-	19
8	Sepauk	12	2	-	-	14
9	Tempunak	9	1	-	-	10
	JUMLAH	119	25	2	1	147

Sumber : *Data Diknas Sintang, Desember 2014*

Informasi berikutnya terkait dengan banyak guru yang bertugas di daerah perbatasan dan terpencil, seperti yang disajikan pada Tabel 1.2. Data yang disajikan pada Tabel 1.2. menunjukkan bahwa ada sebanyak 587 orang guru yang ada di 9 kecamatan masuk kategori guru daerah perbatasan dan terpencil dengan rincian : 426 orang guru SD, 138 orang guru SMP, 18 orang guru SMA dan 5 orang guru SMK. Persoalan yang kemudian muncul adalah tidak semua guru atau dari sebanyak 587 guru, masih banyak yang belum diberikan tunjangan khusus.

Tabel 1.2

**DATA JUMLAH GURU PER JENJANG SEKOLAH TIAP
KECAMATAN TAHUN 2013/2014**

NO	KECAMATAN	JUMLAH GURU				JUMLAH
		SD	SMP	SMA	SMK	
1	Ketungau Tengah	122	37	18	5	182
2	Ketungau Hulu	87	41	-	-	128
3	Ketungau Hilir	7	-	-	-	7
4	Serawai	41	6	-	-	47
5	Ambalau	39	15	-	-	54
6	Kayan Hilir	17	9	-	-	26
7	Kayan Hulu	46	12	-	-	58
8	Sepauk	42	12	-	-	54
9	Tempunak	25	6	-	-	31
	JUMLAH	426	138	18	5	587

Sumber : Data Diknas Sintang, Desember 2014

Guru yang bertugas di daerah perbatasan dan terpencil sebanyak 587 orang ini, belum semua diberikan tunjangan khusus. Informasi selengkapnya disajikan pada Tabel 1.3. Berdasarkan data Tabel 1.3. menunjukkan bahwa ada sebanyak 531 orang guru daerah perbatasan dan terpencil di kabupaten Sintang yang memenuhi syarat untuk diajukan sebagai penerima tunjangan khusus, dengan rincian : (1) 412 orang guru SD, (2) 102 orang guru SMP, (3) 15 orang guru SMA dan (4) 5 orang guru SMK. Hal ini berarti bahwa ada sebanyak 56 orang guru yang belum memenuhi syarat untuk mendapat tunjangan khusus.

Tabel 1.3.**DATA JUMLAH GURU YANG MEMENUHI SYARAT
MENERIMA TUNJANGAN KHUSUS TAHUN 2013/2014**

NO	KECAMATAN	JUMLAH GURU YANG MEMENUHI SYARAT MENERIMA TUNJANGAN KHUSUS				JUMLAH
		SD	SMP	SMA	SMK	
1	Ketungau Tengah	117	25	15	2	159
2	Ketungau Hulu	81	33	-	-	114
3	Ketungau Hilir	6	-	-	-	6
4	Serawai	41	5	-	-	46
5	Ambalau	39	12	-	-	51
6	Kayan Hilir	12	6	-	-	18
7	Kayan Hulu	49	9	-	-	59
8	Sepauk	41	9	-	-	50
9	Tempunak	26	3	-	-	29
	JUMLAH	412	102	15	2	531

Sumber : Data Diknas Sintang, Desember 2014

531 jumlah guru yang memenuhi syarat untuk mendapatkan tunjangan khusus ini, idelanya semua diharapkan mendapatkan tunjangan khusus seperti yang ditetapkan oleh peraturan yang berlaku. Persoalannya adalah masih banyak guru yang bertugas di 9 (sembilan) kecamatan tersebut yang belum mendapatkan tunjangan khusus. Data jumlah guru penerima tunjangan khusus Tahun 2012/2013 disajikan pada Tabel 1.4.

Informasi Tabel 1.4 menunjukkan bahwa ada sebanyak 455 orang guru yang diajukan dan ditetapkan sebagai penerima tunjangan khusus, dengan rincian : 347 orang guru SD, 95 orang guru SMP, 13 orang guru SMA. Jadi, mereka

Tabel 1.4

**DATA JUMLAH GURU YANG DITETAPKAN
MENERIMA TUNJANGAN KHUSUS TAHUN 2013/2014**

NO	KECAMATAN	JUMLAH GURU YANG DITETAPKAN UNTUK MENERIMA TUNJANGAN KHUSUS				JUMLAH
		SD	SMP	SMA	SMK	
1	Ketungau	103	24	13	-	140
2	Tengah	65	33	-	-	98
3	Ketungau Hulu	5	-	-	-	5
4	Ketungau Hilir	38	5	-	-	43
5	Serawai	32	12	-	-	44
6	Ambalau	9	-	-	-	9
7	Kayan Hilir	43	9	-	-	52
8	Kayan Hulu	32	9	-	-	41
9	Sepauk	20	3	-	-	23
	Tempunak					
	JUMLAH	347	95	13	-	455

Sumber : *Data Diknas Sintang, Desember 2014*

yang diusulkan dan ditetapkan mendapat tunjangan khusus sebesar 87,16 % (455 orang) guru, sedangkan mereka yang memenuhi persyaratan, tetapi tidak ditetapkan untuk mendapatkan tunjangan khusus sebesar 12,84 % (76) guru.

Selain persoalan seperti yang telah ditetapkan, ada pula persoalan lain yang terkait dengan perbedaan beban tugas. Ada perbedaan beban kerja antara guru SD, guru SMP dan SMA. Untuk guru SD disebut dengan istilah guru kelas dan mengajar semua mata pelajaran (kecuali mata pelajaran agama) pada satu kelas. Hal ini berarti bahwa satu kelas SD menjadi tanggung jawab satu orang guru, sedangkan guru SMP dan SMA disebut dengan istilah guru mata pelajaran dan mengampu satu mata pelajaran, sesuai dengan jurusan pendidikan, dan

mengajar beberapa kelas. Demikian juga untuk tugas-tugas tambahan. Oleh karena adanya perbedaan itu dan untuk mempermudah melakukan penelitian, maka objek penelitian ini difokuskan pada guru SMP dan SMA di daerah perbatasan dan terpencil.

Telah dijelaskan bahwa guru perbatasan dan terpencil yang tidak ditetapkan untuk mendapatkan tunjangan khusus ada sebanyak 12,84%. Informasi ini menegaskan bahwa masih ada 76 orang guru yang tidak ditetapkan sebagai penerima tunjangan khusus, dengan rincian 26 orang guru SD, 32 orang guru SMP, dan 9 orang guru SMA. Sesuai dengan fokus penelitian, maka masih ada 41 orang guru SMP dan SMA yang tidak ditetapkannya sebagai penerima tunjangan khusus, walaupun telah ditugaskan di daerah perbatasan dan terpencil.

Persoalan yang lebih strategis berikutnya terkait dengan kepuasan guru dalam pelaksanaan tugas di daerah perbatasan dan terpencil. Beberapa guru diindikasikan merasa tidak puas melaksanakan tugas di daerah tersebut. Indikatornya adalah: (1) Ada 15 guru yang masuk kategori sering mangkir dari tugas yang harus dilaksanakan, (2) Ada 25 orang guru yang menginginkan pindah tugas dengan berbagai alasan seperti ada kejenuhan, urusan keluarga dan jauh dengan anak serta (3) Mereka memenuhi syarat untuk diberikan tunjangan, tetapi mereka belum diberikan. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan kajian atau penelitian tentang: “Pengaruh Beban Kerja dan Tunjangan Khusus Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP dan SMA Daerah Perbatasan dan Terpencil di Kabupaten Sintang“.

B. Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang masalah penelitian seperti telah dijelaskan di atas, maka permasalahan penelitian difokuskan untuk mendiskripsikan kepuasan kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di Kabupaten Sintang. Berdasarkan fokus ini, selanjutnya dirumuskan pertanyaan penelitian: Seberapa besar pengaruh beban kerja dan tunjangan khusus terhadap kepuasan kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di Kabupaten Sintang?

C. Tujuan Penelitian

Berangkat dari uraian latar belakang masalah, fokus dan pertanyaan penelitian, maka tujuan penelitian ingin mendiskripsikan dan menganalisis seberapa besar pengaruh beban kerja dan tunjangan khusus terhadap kepuasan kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di Kabupaten Sintang.

D. Manfaat Penelitian

Secara umum, ada 2 manfaat penelitian yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis. Kedua manfaat hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia

bidang pendidikan, agar tercipta kepuasan kerja bagi guru dan sekaligus perbaikan kebijakan ke depan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah Ilmu pengetahuan bidang Sumber Daya Manusia pada umumnya dan disiplin-disiplin bidang pendidikan pada khususnya, sekaligus dapat menjadi referensi bagi peneliti lain.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritik

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja merupakan salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Irwandy (2007:38), dalam merencanakan kebutuhan tenaga kesehatan, departemen kesehatan Republik Indonesia telah menyusun modul Dasar Susunan Personalia (DSP) yang memuat tentang metode perhitungan tenaga kesehatan yaitu estimasi beban kerja. “Dalam metode ini tiap-tiap pegawai dapat dihitung beban kerjanya berdasarkan tugas dan fungsinya. Dijelaskan lebih lanjut bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu”.

Jadi beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja. Groenewegen dan Hutten dalam Jochan, (2011:28) menegaskan bahwa “beban kerja adalah keseluruhan waktu yang digunakan oleh pegawai dalam melakukan aktivitas atau kegiatan selama jam kerja”. Selanjutnya

Domenico dalam Jochan (2011:30) juga menyatakan bahwa “beban kerja (*workload*) didefinisikan sebagai pengorbanan yang harus dikeluarkan oleh seseorang dengan memberikan kapasitas mereka dalam mencapai tingkat performansi dari suatu pekerjaan dengan tuntutan yang spesifik. Tuntutan dari suatu pekerjaan atau kombinasi pekerjaan di antaranya adalah menjaga stabilitas sikap, melakukan aksi fisik, dan melakukan pekerjaan *cognitive (performing cognitive task)*”.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat ditegaskan bahwa beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang, baik fisik ataupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan. Untuk mengukur beban kerja ada beberapa cara pengukuran. Pulat. B. Mustafa (1992: 96) menegaskan bahwa “pengukuran beban kerja terdiri dari pengukuran objektif dan subjektif. Pengukuran objektif beban kerja biasanya lebih di kaitkan dengan aktifitas fisik, sedangkan untuk pengukuran subjektif lebih dikaitkan pada aktifitas mental”.

2. Konsep Beban Kerja Guru

Beban kerja guru adalah semua tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab guru sebagaimana yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Kewajiban guru sesuai Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 35 ayat (1) mencakup kegiatan pokok yaitu “merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta

melaksanakan tugas tambahan”. Selanjutnya Pasal 35 ayat (2) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 juga mengamanahkan bahwa “beban kerja guru sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu. Dalam melaksanakan tugas pokok yang terkait langsung dengan proses pembelajaran, guru hanya melaksanakan tugas mengampu 1 (satu) jenis mata pelajaran saja, sesuai dengan kewenangan yang tercantum dalam sertifikat pendidik”. Disamping itu, guru sebagai bagian dari manajemen sekolah, akan terlibat langsung dalam kegiatan manajerial tahunan sekolah, yang terdiri dari siklus kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Rincian kegiatan tersebut antara lain “penerimaan siswa baru, penyusunan kurikulum dan perangkat lainnya, pelaksanaan pembelajaran termasuk tes/ulangan, termasuk Ujian Nasional (UN), ujian sekolah, dan kegiatan lain”. Tugas tiap guru dalam siklus tahunan tersebut secara spesifik ditentukan oleh manajemen sekolah tempat guru bekerja.

Sebagai tenaga profesional, guru baik PNS maupun bukan PNS dalam melaksanakan tugasnya berkewajiban memenuhi jam kerja yang setara dengan beban kerja pegawai lainnya yaitu 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja (@ 60 menit) per minggu. Dalam melaksanakan tugas, guru mengacu pada jadwal tahunan atau kalender akademik dan jadwal pelajaran. Kegiatan tatap muka dalam satu tahun dilakukan kurang lebih 38 minggu atau 19 minggu per semester. Kegiatan tatap muka guru dialokasikan dalam jadwal pelajaran yang disusun secara semesteran. Di luar kegiatan tatap muka, guru akan terlibat dalam aktifitas persiapan tahunan/semester, ujian sekolah maupun Ujian Nasional (UN), dan kegiatan lain akhir tahun/semester. Berikut uraian tugas guru:

a. Merencanakan Pembelajaran

Guru wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah. Kegiatan penyusunan RPP ini diperkirakan berlangsung selama 2 (dua) minggu atau 12 hari kerja. Kegiatan ini dapat diperhitungkan sebagai kegiatan tatap muka.

b. Melaksanakan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan dimana terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru. Kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya. Guru melaksanakan tatap muka atau pembelajaran dengan tahapan kegiatan berikut:

- (1) Kegiatan awal tatap muka mencakup kegiatan pengecekan dan atau penyiapan fisik kelas, bahan pelajaran, modul, media, dan perangkat administrasi; kegiatan awal tatap muka dilakukan sebelum jadwal pelajaran yang ditentukan, bisa sesaat sebelum jadwal waktu atau beberapa waktu sebelumnya tergantung masalah yang perlu disiapkan serta kegiatan awal tatap muka diperhitungkan setara dengan 1 jam pelajaran.
- (2) Kegiatan tatap muka. Dalam kegiatan tatap muka terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru dapat dilakukan secara *face to face* atau menggunakan media lain seperti video, modul mandiri, kegiatan observasi/ekplorasi. Kegiatan tatap muka atau pelaksanaan pembelajaran yang dimaksud dapat dilaksanakan antara lain di ruang teori/kelas,

laboratorium, studio, bengkel atau di luar ruangan serta waktu pelaksanaan atau beban kegiatan pelaksanaan pembelajaran atau tatap muka sesuai dengan durasi waktu yang tercantum dalam struktur kurikulum sekolah.

- (3) Membuat resume proses tatap muka mencakup kegiatan resume merupakan catatan yang berkaitan dengan pelaksanaan tatap muka yang telah dilaksanakan. Catatan tersebut dapat merupakan refleksi, rangkuman, dan rencana tindak lanjut, penyusunan resume dapat dilaksanakan di ruang guru atau ruang lain yang disediakan di sekolah dan dilaksanakan setelah kegiatan tatap muka serta kegiatan resume proses tatap muka diperhitungkan setara dengan 1 jam pelajaran.

c. Menilai hasil pembelajaran

Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya. Pelaksanaan penilaian dilakukan dengan menggunakan tes dan non tes. Penilaian non tes dapat dibagi menjadi pengamatan dan pengukuran sikap serta penilaian hasil karya dalam bentuk tugas, proyek fisik, atau produk jasa. Kegiatan ini dapat dirinci:

- (1) Penilaian dengan tes terdiri dari: tes yang dilakukan secara tertulis atau lisan, dalam bentuk ujian akhir semester, tengah semester atau ulangan harian, dilaksanakan sesuai kalender akademik atau jadwal yang telah

ditentukan, tes tertulis dan lisan dilakukan di dalam kelas, penilaian hasil test, dilakukan diluar jadwal pelaksanaan test, dilakukan di ruang guru atau ruang lain serta penilaian test tidak dihitung sebagai kegiatan tatap muka karena waktu pelaksanaan tes dan penilaiannya menggunakan waktu tatap muka.

- (2) Penilaian non tes berupa pengamatan dan pengukuran sikap yang dijelaskan: Pengamatan dan pengukuran sikap dilaksanakan oleh semua guru sebagai bagian tidak terpisahkan dari proses pendidikan, untuk melihat hasil pendidikan yang tidak dapat diukur lewat test tertulis atau lisan, pengamatan dan pengukuran sikap dapat dilakukan di dalam kelas menyatu dalam proses tatap muka pada jadwal yang ditentukan, dan atau di luar kelas serta pengamatan dan pengukuran sikap, dilaksanakan diluar jadwal pembelajaran atau tatap muka yang resmi, dikategorikan sebagai kegiatan tatap muka.
- (3) Penilaian non tes berupa penilaian hasil karya yang terdiri dari: Hasil karya siswa dalam bentuk tugas, proyek dan atau produk, portofolio, atau bentuk lain dilakukan di ruang guru atau ruang lain dengan jadwal tersendiri, penilaian ada kalanya harus menghadirkan peserta didik agar tidak terjadi kesalahan pemahaman dari guru mengingat cara penyampaian informasi dari siswa yang belum sempurna, serta penilaian hasil karya ini dapat dikategorikan sebagai kegiatan tatap muka, dengan beban yang berbeda antara satu mata pelajaran dengan yang lain. Tidak tertutup

kemungkinan ada mata pelajaran yang nilai beban non tesnya sama dengan nol.

d. Membimbing dan melatih peserta didik

Membimbing dan melatih peserta didik dibedakan menjadi tiga yaitu: membimbing atau melatih peserta didik dalam pembelajaran, intrakurikuler dan ekstrakurikuler.

- (1) Bimbingan dan latihan pada kegiatan pembelajaran merupakan kegiatan pembelajaran adalah bimbingan dan latihan yang dilakukan menyatu dengan proses pembelajaran atau tatap muka di kelas,
- (2) Bimbingan dan latihan pada kegiatan intrakurikuler terdiri dari remedial dan pengayaan pada mata pelajaran yang diampu guru, kegiatan remedial merupakan kegiatan bimbingan dan latihan kepada peserta didik yang belum menguasai kompetensi yang harus dicapai, kegiatan pengayaan merupakan kegiatan bimbingan dan latihan kepada peserta didik yang telah mencapai kompetensi serta pelaksanaan bimbingan dan latihan intrakurikuler dilakukan dalam kelas pada jadwal khusus, disesuaikan kebutuhan, tidak harus dilaksanakan dengan jadwal tetap setiap minggu. Perlu ditegaskan bahwa beban kerja intrakurikuler sudah masuk dalam beban kerja tatap muka.
- (3) Bimbingan dan latihan dalam kegiatan ekstrakurikuler dapat dijelaskan bahwa Ekstrakurikuler bersifat pilihan dan wajib diikuti peserta didik, dapat disetarakan dengan mata pelajaran wajib lainnya, pelaksanaan ekstrakurikuler dilakukan dalam kelas dan atau ruang/tempat lain sesuai

jadwal mingguan yang telah ditentukan dan biasanya dilakukan pada sore hari. Jenis kegiatan ekstrakurikuler antara lain adalah pramuka, Olimpiade/Lomba Kompetensi Siswa, Olahraga, Kesenian, Karya Ilmiah Remaja, Kerohanian, Paskibra, Pecinta Alam, PMR, Jurnalistik/Fotografi, UKS dan sebagainya. Untuk itu, kegiatan ekstrakurikuler dapat disebut sebagai kegiatan tatap muka.

- e. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Tugas-tugas tambahan guru terdiri dari: kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pembantu kepala sekolah bidang kurikulum, pembantu kepala sekolah bidang kesiswaan, pembantu kepala sekolah bidang sarana dan prasarana, pembantu kepala sekolah bidang hubungan masyarakat, kepala perpustakaan, kepala laboratorium dan wali kelas.

Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, pada pasal 1 dinyatakan bahwa :

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik (Permenpan ;2009:16)

Perlu ditegaskan bahwa pembahasan mengenai beban kerja guru dalam penelitian ini lebih difokuskan pada pelaksanaan standar proses sebagaimana

tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 tahun 2007.

Dalam Permendiknas tersebut dinyatakan bahwa:

“Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai kompetensi lulusan. Standar proses berisi kriteria minimal proses pembelajaran pada satuan pendidikan dasar dan menengah di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Standar proses ini berlaku untuk jenjang pendidikan dasar dan menengah pada jalur formal, baik pada sistem paket maupun pada sistem kredit semester.”

Standar proses meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran, untuk menjamin terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Khusus guru yang bertugas di daerah perbatasan dan terpencil, tugas guru terkadang melebihi standar yang ditetapkan. Untuk guru SD (guru kelas) ada yang mengajar lebih dari satu kelas karena kekurangan guru. Demikian juga untuk guru SMP, SMA dan SMK. Banyak diantara mereka yang mengampu lebih dari satu mata pelajaran. Misalnya guru Bahasa Indonesia merangkap mengajar Matematika, guru agama merangkap mengajar IPA dan sebagainya. Ditambah lagi kondisi geografis yang sulit, kekurangan sarana dan prasarana serta sulitnya mengakses perkembangan dunia pendidikan.

3. Konsep Kompensasi

Seseorang bekerja memberikan tenaga, waktu dan pikirannya kepada organisasi maka kewajiban organisasi adalah memberikan imbalan atau

kompensasi yang bentuknya dapat bervariasi. Pemberian kompensasi dengan sistem yang tepat dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Dessler dalam Rizky (2012;44) menyatakan bahwa “secara umum ada dua komponen dalam kompensasi yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar majikan”. Kompensasi yang diterima setiap individu atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya kompensasi yang diterima tersebut memungkinkan si penerima kompensasi dapat mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta meningkatkan kualitas kehidupannya, baik kehidupan pribadi maupun keluarga.

Oleh karena itu jika kompensasi diberikan sesuai dengan standar kelayakan, para karyawan/pegawai akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan/pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan/pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Untuk itu, jika para karyawan/pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka kepuasan kerja mereka akan turun.

Ditinjau dari sudut pengertiannya, Nawawi (2008 : 315) mengartikan “kompensasi sebagai penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”. Umar dalam Rizky (2012:49) menyatakan bahwa “kompensasi

dapat diartikan pula sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Lebih lanjut, Umar dalam Rizky (2012:51) menjelaskan:

“Imbalan atau balas jasa tersebut dapat dibagi atas dua macam, yaitu: Imbalan yang bersifat finansial (sering disebut kompensasi langsung) dan non finansial (sering disebut kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung) yang tidak berkaitan secara langsung dengan oprestasi kerja. Imbalan financial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lail-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi. Imbalan non finansial, dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program rekreasi, cafeteria, dan tempat beribadah.”

Beberapa pendapat tersebut dapat ditegaskan bahwa kompensasi adalah imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan/pegawai dalam organisasi dengan tujuan menumbuhkan kepuasan kerja. Dikaitkan dengan guru daerah perbatasan dan terpencil, kompensasi adalah tunjangan khusus selain gaji yang diberikan kepada guru-guru yang bertugas di daerah perbatasan dan terpencil dengan tujuan untuk mengatasi kesulitan hidup di tempat tugas dan resiko keselamatan serta mencegah terjadinya mobilisasi atau pindah tempat tugas. Diharapkan tunjangan khusus yang diberikan sebagai kompensasi bagi guru daerah perbatasan dan terpencil dapat bermakna sehingga dalam diri mereka dapat timbul kepuasan kerja.

Tunjangan khusus dan daerah khusus adalah seperti yang termuat dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 41 Tahun 2009 Tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen serta Tunjangan Kehormatan Profesor pada BAB I Pasal 1 ayat 5 dan 6 ditegaskan bahwa :

- a. Tunjangan khusus adalah tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang ditugaskan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi dalam melaksanakan tugas di daerah khusus.
- b. Daerah khusus adalah daerah yang terpencil atau terbelakang, daerah dengan kondisi masyarakat adat yang terpencil, daerah perbatasan dengan negara lain, daerah yang mengalami bencana alam, bencana sosial, atau daerah yang berada dalam keadaan darurat lainnya.

4. Konsep Kepuasan Kerja

Pendapat umum menegaskan bahwa setiap orang berusaha untuk mencari kepuasan dalam hidupnya. Kepuasan yang dimaksud adalah rasa senang, lega, atau kecewa seseorang yang membandingkan kesannya terhadap produk atau jasa yang dibeli dihubungkan dengan manfaat yang diharapkan. Karena intensitas kepuasan pada setiap orang berbeda, maka orang akan memilih caranya sendiri atau memilih kondisi tertentu yang dirasakan akan dapat mewujudkan tujuan hidupnya.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Seseorang yang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul

dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

Lebih lanjut Robbins (2006:42) mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja”. Robbins (2006:43) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

(1) *Maintenance Faktors*

Maintenance faktors adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi faktor-faktor :

- a. Gaji atau upah (*Wages or Salaries*)
- b. Kondisi kerja (*Working Condition*)
- c. Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*)
- d. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*)
- e. Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*)

Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan gairah bekerja bawahan dapat ditingkatkan. *Maintenance faktors* ini bukanlah merupakan motivasi bagi karyawan, tetapi merupakan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinan kepada mereka, demi kesehatan dan kepuasan bawahan.

(2) *Motivation Factors*

Motivation factors Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor motivasi ini meliputi :

- a. Prestasi (*Achievement*)
- b. Pengakuan (*Recognition*)
- c. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
- d. Tanggung jawab (*Responsibility*)
- e. Pengembangan Potensi individu (*Advancement*)
- f. Kemungkinan berkembang (*The possibility of growth*)

Teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor motivasi) dapat dipenuhi. Banyak kenyataan yang dapat dilihat misalnya dalam suatu perusahaan, kebutuhan kesehatan mendapat perhatian yang lebih banyak daripada pemenuhan kebutuhan individu secara keseluruhan. Hal ini dapat dipahami, karena kebutuhan ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup individu. Kebutuhan peningkatan prestasi dan pengakuan ada kalanya dapat dipenuhi dengan memberikan bawahan suatu tugas yang menarik untuk dikerjakan. Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan bagi manajemen perusahaan untuk dapat menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan. Berikut ini penulis akan mengemukakan beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Teori Motivasi Klasik.

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik, Frederick Winslow memandang bahwa memotivasi para karyawan hanya dari

sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang ataupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikannya. Frederick Winslow dalam Hasibuan (2005:44) menyatakan bahwa :

“Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja, semakin banyak mereka memproduksi semakin besar penghasilan mereka.”

Dengan adanya teori ini, maka pimpinan perusahaan dituntut untuk dapat menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan sistem intensif untuk memotivasi para karyawannya, semakin banyak karyawan memproduksi, maka semakin besar penghasilan mereka. Pimpinan perusahaan mengetahui bahwa kemampuan karyawan tidak sepenuhnya dikerahkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dengan demikian karyawan hanya dapat dimotivasi dengan memberikan imbalan materi dan jika balas jasanya ditingkatkan maka dengan sendirinya gairah bekerjanya meningkat. Dengan demikian teori ini beranggapan bahwa jika gaji karyawan ditingkatkan maka dengan sendirinya ia akan lebih bergairah bekerja.

2) Teori Motivasi Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory/A Theory of Human Motivation* atau teori Motivasi Hierarki kebutuhan Maslow. Teori Motivasi Abraham Maslow mengemukakan bahwa teori hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku dan bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan

seseorang itu berjenjang artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Berpijak pada pendapat di atas dapat ditegaskan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi utama, selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima. Hasibuan (2005:51-53) mengemukakan jenjang/hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow, yakni :

- a. *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis)
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan akan makan, minum, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja dengan giat.
- b. *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)
Kebutuhan tingkat kedua menurut Maslow adalah kebutuhan keselamatan.
- c. *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial)
Kebutuhan Sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada asalnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan hidup berkelompok.
- d. *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan)
Adalah kebutuhan akan penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.
- e. *Self Actualization* (aktualisasi diri)
Adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/ luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Pendapat Maslow seperti yang telah diungkapkan dapat ditegaskan bahwa pemuasan kebutuhan manusia sangat penting dan wajib menjadi perhatian utama. Penegasan ini penting dan terlihat jelas pada perusahaan yang modern yang selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya. Bentuk lain dari pembahasan ini adalah dengan memberikan perlindungan dan kesejahteraan para karyawannya.

3) Teori Motivasi Dari Frederick Herzberg

Frederick Herzberg seorang Profesor Ilmu Jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio, mengemukakan teori motivasi dua factor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (factor Higienis). Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2005:54) menegaskan bahwa orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

- a. *Pertama*, Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan *maintenance factors* (faktor pemeliharaan). Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.
- b. *Kedua*, faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik.

Teori ini dapat ditegaskan bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor psikologis) dapat dipenuhi supaya dapat membuat para karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2005:55) ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut:

- a. Hal-hal yang mendorong para karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, dan lain-lain.
- c. Para karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

4) Teori Motivasi Prestasi Dari Mc Clelland

Mc Clelland mengemukakan teorinya tentang *Mc Clelland Achievement Motivation Theory* atau teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. Menurut Mc Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2005:56) menegaskan bahwa teori ini berpandangan bahwa “karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia”.

Beberapa teori motivasi di atas dapat ditegaskan bahwa tidak cukup hanya memenuhi kebutuhan makan, minum dan pakaian saja. Akan tetapi orang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis dan psikologis orang, untuk dapat hidup bahagia. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan, maka motivasi mereka semakin tinggi dan tidak hanya pemenuhan jasmaniah saja. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan material dan non material dari hasil kerjanya, semakin bergairah seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Pemberian motivasi kepada pegawai merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban (Siagian, 2001:31). “Tampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit”. Siagian (2001:32) menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh:

- a. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer.
- b. *Feeling* dan *emotions* yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, dan emosi.
- c. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.
- d. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima.

Gouzaly (2000 : 257) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu, “faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi)”. Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu : lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab. Faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu : tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan,

keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud bila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerjaan, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.

Berbagai penelitian membuktikan bahwa seorang pegawai yang puas tidak dengan sendirinya merupakan pegawai yang berprestasi tinggi, melainkan sering hanya berprestasi biasa saja. Jadi kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi. Seorang pegawai yang puas belum tentu terdorong untuk berprestasi karena kepuasannya tidak terletak pada motivasinya tetapi terletak faktor-faktor lain, seperti : kompensasi (imbalan/tunjangan), lingkungan kerja kondusif, bahkan mungkin beban kerja, dan lain-lain. Dimungkinkan pula bahwa seseorang merasa puas dalam pekerjaannya karena menyadari bahwa apa yang dicapainya sudah maksimal. Dalam situasi yang demikian; dia berprestasi sebaik mungkin. Terlepas dari faktor-faktor apa yang dijadikan sebagai alat pengukur kepuasan kerja, tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat korelasi antara beban kerja, tunjangan dengan kepuasan kerja pegawai.

Perasaan atau sikap positif terhadap suatu pekerjaan secara umum disebut kepuasan kerja, sedangkan sikap negative terhadap suatu pekerjaan disebut sebagai ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan derajat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai dalam memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui

pengalaman bekerja. Kebutuhan ini mencakup beban kerja, tunjangan yang memadai (selain gaji), lingkungan kerja yang aman dan sehat, dan sebagainya. Kepuasan kerja secara umum bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Menurut Locke seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yakni tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapat).

Berdasarkan definisi-definisi di atas maka dapat ditegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Selain itu kepuasan kerja dapat juga ditujukan pada pekerjaan itu sendiri, tempat kerja, dan orang-orang di lingkungan kerja tersebut. Kepuasan kerja guru daerah perbatasan dan terpencil dapat diartikan sebagai kondisi fisik dan psikis guru daerah perbatasan dan terpencil sehingga ia memberikan pernyataan sikap setelah melakukan penilaian atas pekerjaan yang dilakukan dan membandingkan dengan apa yang mereka peroleh dari pekerjaan itu. Sesuai dengan pembatasan masalah, maka kepuasan kerja guru daerah perbatasan dan terpencil dalam penelitian ini menitikberatkan kepada aspek beban kerja dan tunjangan khusus yang mereka terima. Guru memberi tanggapan terhadap beban kerja yang harus dilaksanakan dengan tunjangan khusus yang diterima sebagai kompensasi bagi mereka yang bertugas di daerah khusus.

6. Kepuasan Kerja Guru

Guru menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan pendidikan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja guru, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan di pundaknya. Sikap yang positif harus dibina, sedangkan yang negatif harus dihilangkan sedini mungkin. Sikap guru itu seperti kepuasan kerja, stress dan frustrasi yang ditimbulkan adanya pekerjaan, peralatan, lingkungan, iklim organisasi dan sebagainya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusak kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner guru dan gejala negative lainnya. Sebaliknya kepuasan yang tinggi diinginkan oleh atasan atau pemerintah karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif atau tingginya perhatian pemerintah terhadap nasib para guru. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan untuk mereka.

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan

mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh pemerintah. Jika pekerjaan mengajar guru mendapat imbalan yang menurutnya pantas (selain gaji yang diterima guru pada umumnya) ia akan puas, sebaliknya jika hasil kerjanya memperoleh imbalan yang tidak pantas menurutnya maka guru menjadi tidak puas. Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sebelum adanya kebijakan pemerintah (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005), guru-guru yang bertugas di daerah perbatasan dan terpencil merasa bahwa mereka dianaktirikan. Gaji yang mereka terima sama dengan guru-guru yang bertugas di kota, sedangkan tempat tugas mereka jauh/sulit dijangkau, transportasi dan biaya hidup tinggi. Jelas bahwa gaji (guru PNS) yang diberikan oleh pemerintah tidak mencukupi. Kenyataan ini pastilah membuat mereka terbebani dengan tuntutan tugas yang harus mereka laksanakan. Dampaknya mereka tidak mendapat kepuasan dalam bekerja.

7. Hubungan Beban Kerja dan Tunjangan Khusus dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Dalam kenyataannya, di Indonesia dan juga mungkin di negara-negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya, yang dalam penelitian ini yang dimaksud adalah institusi pendidikan. Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain beban kerja, sistem imbalan/tunjangan dan sebagainya. Peningkatan kepuasan kerja guru khususnya yang bertugas di daerah perbatasan dan terpencil hanya mungkin terlaksana secara bermakna apabila faktor-faktor yang mempengaruhi dapat diidentifikasi secara ilmiah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (besarnya hubungan) dengan memberi penekanan intervensi pada faktor-faktor yang lebih besar bobot hubungannya. Hubungan Beban Kerja dan Tunjangan Khusus dengan Kepuasan Kerja Dalam dalam penelitian ini penulis menegaskan bahwa dengan diberikannya tunjangan khusus kepada guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di kabupaten Sintang yang mempunyai beban kerja dan biaya hidup yang berat sebagai guru perbatasan dan terpencil, berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja guru yang bersangkutan. Adanya pengaruh positif tersebut akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru SMP dan SMA dalam mencapai tujuan institusi pendidikan tersebut, khususnya di daerah perbatasan dan terpencil.

B. Penelitian Terdahulu

Penggalian dari wacana penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Umumnya kajian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti dari kalangan akademis dan telah mempublikasikannya pada beberapa jurnal cetakan dan jurnal *online* (internet). Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan pembanding disajikan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1.	Chua Bee Seok (2004) <i>Jurnal Teknologi Universiti Teknologi Malaysia</i>	Stress Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Masalah Kesehatan Mental dan Strategi Daya Tindak : Satu Kajian Di Kalangan Guru Sekolah Di Kota	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja, kepuasan kerja, masalah kesehatan dan mental, dan strategi daya	- Peneliti menggunakan spss 10.05 for windows sedangkan penulis menggunakan spss 12.0 for window - Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel	- Penulis dan peneliti dalam scoring kuesioner menggunakan skala likert - Penulis dan peneliti menggunakan uji T
2.	Azlina Mohd. Kosnin & Tan Sew Lee (2008) <i>Jurnal Teknologi Universiti Teknologi Malaysia</i>	Pengaruh Personaliti Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Guru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stress kerja dan hubungan yang signifikan antara personality dengan kepuasan kerja dan juga stress kerja.	- Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel - Jumlah responden sebanyak 140 orang	- Menggunakan analisis pendekatan kuantitatif - Penulis dan peneliti dalam metode analisis menggunakan analisis korelasi Pearson dan analisis regresi berganda.

3.	Ciliana dan Wilman D. Mansoer (2008) <i>Jurnal JPS Vol. 14 No. 2 Mei 2008 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia</i>	Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan PT. Bank Y.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja, keterlibatan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah.	- Menggunakan analisis korelasi <i>Rank Spearman</i> - Variable terikat berbeda	- Penulis dan peneliti dalam metode analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana - Penulis dan peneliti dalam scoring kuesioner menggunakan skala likert
4.	Anwar Prabu (2005) <i>Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol.3 No.6 Desember 2005</i>	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan.	- Peneliti menggunakan spss 11.5 for windows sedangkan penulis menggunakan spss 12.0 for windows. - Jumlah responden sebanyak 70 orang.	- Penulis dan peneliti dalam scoring kuesioner menggunakan skala likert - Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

C. Kerangka Berpikir

Yukl dalam Darwito (2008:28) menyatakan bahwa:

Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari diantaranya: (1) menurunnya pelaksanaan tugas, (2) meningkatnya absensi, dan (3) penurunan moral organisasi, sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan antara lain: (1) keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, (2) meningkatnya stress kerja, dan (3) munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik.

Meskipun menghadapi situasi krisis tersebut sekolah sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa tetap berpeluang untuk terus dikembangkan karena peluang pemasarannya masih sangat terbuka. Mengingat peluang yang masih terbuka ini, perusahaan harus berusaha meningkatkan kuantitas maupun kualitas produk jasa yang dihasilkan. Peran sumber daya manusia sebagai pelaku ekonomi

sangatlah besar, terutama untuk mendukung sektor usaha sebagai penggerak pembangunan. Dengan sumber daya yang berkualitas, maka produktivitas kerja yang tinggi dapat dimiliki oleh perusahaan, sehingga menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan tuntutan pelanggan yang terus berkembang.

Luthans (2006;144) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu :

- a. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Sebagian besar, hal itu tidak dapat dilihat, hanya dapat dirasakan.
- b. Kepuasan kerja seringkali ditentukan oleh sejauhmana hasil yang diperoleh sesuai harapan.

Sebagai contoh, jika anggota organisasi merasakan bahwa mereka bekerja lebih keras daripada lainnya dalam departemen tapi menerima imbalan lebih kecil, mereka mungkin akan mempunyai suatu sikap yang negatif terhadap pekerjaan, atasan, dan atau teman kerja. Mereka akan tidak puas. Di sisi lain, jika mereka merasakan mereka diperlakukan sangat baik dan dibayar dengan adil, mereka akan mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan. Mereka akan terpuaskan oleh pekerjaan.

- c. Kepuasan kerja mencerminkan beberapa sikap yang saling berhubungan. Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungannya dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi/tunjangan, hubungan antar teman kerja, hubungan social di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah refleksi dari beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Masing- masing pegawai memiliki kadar kepuasan kerja yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain.

Lebih lanjut Luthans (2006;243) menegaskan bahwa lima dimensi pekerjaan telah diidentifikasi untuk mempresentasikan karakteristik pekerjaan

yang paling penting dimana pegawai memiliki respon afektif. Kelima dimensi tersebut adalah :

- (1) Pekerjaan: dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- (2) Gaji: Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- (3) Kesempatan Promosi: Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
- (4) Pengawasan: kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- (5) Rekan Kerja: Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara social.

Perlu ditegaskan bahwa pekerjaan dalam penelitian ini dikaitkan dengan beban kerja. Beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik ataupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan. Beban kerja yang sesuai akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga perusahaan haruslah mengusahakan agar beban kerja pegawai sesuai dengan kemampuan dan potensi pegawai tersebut. Menurut Roach dalam Jochan (2010), tingkat tekanan dan beban kerja dapat menentukan tinggi atau rendahnya moral kerja. Beban kerja yang sesuai akan mendukung produktivitas kerja karyawan yang lebih baik sehingga kemampuan tenaga kerja juga semakin baik. Kemampuan kerja yang baik akan menghasilkan keluaran organisasi yang lebih baik. Dimana salah satu keluaran itu tercermin dari kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja setiap individu adalah kompensasi. Kompensasi yaitu imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Handoko

(2003:114) menyatakan bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Simamora (2002:545), menyampaikan bahwa “kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada pekerja, dimana sebagai komponen utamanya adalah gaji”. Dalam perkembangannya bentuk kompensasi dapat berupa asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dana pensiun, program liburan, dan bentuk imbalan lainnya. Beberapa terminologi yang perlu dimengerti berkaitan dengan program kompensasi adalah : upah (*wage*), gaji (*salary*), insentif (*incentive*), tunjangan (*benefit*) dan fasilitas (*perquisites*) sebagaimana yang dikemukakan oleh Syaifullah (dalam Gus Audy, 2008:35) yaitu :

- a. Upah (*wages*), umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerja, semakin besar upah yang diterima). Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.
- b. Gaji (*salary*), umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lama jam kerja), yang umumnya diterapkan pada kelompok karyawan manajemen, staf profesional, dan staf klerikal (pekerja kerah putih).
- c. Insentif (*incentive*), merupakan tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya efisiensi (pemangkasan biaya).
- d. Tunjangan (*benefit*), beberapa bentuk tunjangan diantaranya adalah : asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, program pendidikan, program liburan, program pensiun, dan program tunjangan lain yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian.
- e. Fasilitas (*perquisites*), merupakan kenikmatan/fasilitas yang disediakan organisasi seperti fasilitas kendaraan, rumah, akses informasi dan lain - lain yang dibutuhkan oleh individu dalam organisasi.

Penggunaan dan penerapan penghargaan (kompensasi) yang tepat dan efektif akan memberikan pengaruh yang signifikan bagi organisasi. Bila pemberian kompensasi diberikan secara benar dan tepat sasaran maka para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Tunjangan khusus ini hanya diberikan kepada guru-guru yang bertugas di daerah perbatasan dan terpencil sebagai upaya untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan serta sebagai motivator dan penghargaan kepada guru-guru yang bertugas pada daerah tersebut. Tunjangan khusus ini diharapkan berimplikasi pada kepuasan kerja guru.

D. Hipotesis

Sugiono (2006:39) menegaskan bahwa pengertian hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan masih memerlukan pembuktian pada faktor-faktor empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data." Berdasarkan rumusan masalah kerangka pemikiran dan pendapat para ahli dan teori-teori yang relevan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis Ho dan Ha sebagai berikut:

1. Ho: "Tidak ada pengaruh Beban kerja dan tunjangan khusus terhadap kepuasan kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil".
2. Ha: "Ada pengaruh Beban kerja dan tunjangan khusus terhadap kepuasan kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil".

E. Defenisi Konsep dan Operasional

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Setiap organisasi menginginkan agar pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus dapat dilaksanakan/dikerjakan dengan baik agar menghasilkan produktivitas bagi organisasi. Bagi karyawan, setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya merupakan sebuah beban. Beban kerja yang semakin berat ditanggung karena melebihi *job description* yang ditetapkan akan menyebabkan kepuasan kerja menjadi menurun. Kepuasan kerja yang menurun akan berdampak pada produktivitas, angka absen, kesehatan, dan mobilisasi pegawai. Oleh karena itu, ada hubungan negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Artinya semakin berat beban kerja karena melebihi *job description* maka semakin menurun kepuasan kerja.

2. Pengaruh Tunjangan Khusus terhadap Kepuasan Kerja

Seorang karyawan yang masuk dan bekerja pada suatu institusi ataupun perusahaan mempunyai berbagai harapan, kebutuhan, hasrat dan cita-cita yang diharapkan dapat dipenuhi oleh institusi ataupun perusahaan tempatnya bekerja. Jika di dalam menjalani pekerjaan tersebut ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan, maka akan timbul kepuasan dalam diri karyawan tersebut.

Manusia bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk mendapatkan penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja adalah respons umum karyawan berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan

karyawan tentang hal menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan, baik didasarkan atas imbalan material maupun psikologis.

Seorang karyawan akan mendapat kepuasan kerja jika ia mempersepsikan bahwa imbalan yang diterima baik berupa gaji, insentif, tunjangan dan penghargaan lainnya yang tidak berbentuk materi atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan nilainya lebih tinggi daripada pengorbanannya berupa tenaga dan ongkos yang telah dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan itu. Kelebihan yang didapat masih cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup diri keluarga (bagi yang telah berkeluarga) serta kebutuhan lain. Kepuasan kerja akan didapat jika ada kesesuaian antara harapan penggajian karyawan dengan besarnya imbalan yang diterima, baik yang berupa materi maupun non materi. Hubungan positif antara tunjangan khusus yang diterima karyawan dengan kepuasan kerja karyawan tersebut. Artinya, makin sesuai pemberian tunjangan dengan harapan karyawan yang didasarkan atas kebutuhan minimalnya, makin besar kepuasan kerjanya.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Tunjangan Khusus Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Dalam kenyataannya, di Indonesia dan juga mungkin di Negara-negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya, yang dalam penelitian ini yang dimaksud adalah institusi pendidikan. Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain beban kerja, sistem imbalan/tunjangan dan sebagainya. Peningkatan kepuasan kerja guru khususnya yang bertugas di daerah perbatasan dan terpencil hanya mungkin terlaksana secara bermakna apabila faktor-faktor yang mempengaruhi dapat diidentifikasi secara ilmiah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (besarnya hubungan) dengan memberi penekanan intervensi pada faktor-faktor yang lebih besar bobot hubungannya. Dalam penelitian ini penulis akan mengkaji hubungan atau pengaruh beban kerja dan tunjangan khusus terhadap kepuasan kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di Kabupaten Sintang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Studi ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yakni menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Jenis penelitian ini dipilih mengingat tujuan yang hendak dicapai mencakup usaha-usaha untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh yang terjadi antar variabel dalam hal ini variabel beban kerja dan tunjangan khusus dengan kepuasan kerja guru. Dalam penelitian ini digunakan sampel dari suatu populasi dan menggunakan *questionary* (kuesioner) sebagai alat pengumpul data primer.

Berdasarkan metodenya, penelitian ini adalah penelitian survey, dengan objek penelitian guru-guru SMP dan SMA di daerah perbatasan dan terpencil di Kabupaten Sintang yang menerima/mendapatkan tunjangan khusus. Penelitian survey menurut Umar (2002:44) adalah riset yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala-gejala atas permasalahan yang timbul. Kerlinger dalam Ramadania (2005:32) mengemukakan bahwa, penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga peneliti dapat menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Penelitian survey pada umumnya

dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam.

B. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang dianggap sebagai populasi adalah seluruh guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di kabupaten Sintang yang ditetapkan menerima tunjangan khusus yang berjumlah 108 orang yang terdiri dari 95 orang guru SMP dan 13 orang guru SMA. Subyek penelitian atau lebih dikenal dengan populasi menurut Umar (2008 ; 107) adalah jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Populasi juga dirumuskan sebagai “ semua anggota sekelompok orang, kejadian atau obyek yang telah dirumuskan secara jelas“ atau kelompok besar yang menjadi sasaran generalisasi”.

Populasi seluruh guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di kabupaten Sintang yang ditetapkan menerima tunjangan khusus ada sebanyak 108 orang, selanjutnya ditetapkan sebanyak 54 orang sebagai sampel penelitian. Teknik yang digunakan untuk penetapan sampel mempergunakan random sampling. Teknik penetapan sampel dengan random sampling bermakna bahwa seluruh anggota populasi penelitian mendapat kesempatan atau peluang yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Melalui random sampling ini maka seluruh anggota populasi terpilih sebanyak 54 orang (responden) sebagai sampel penelitian.

C. Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. Peneliti memberikan kuesioner pada guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di Kabupaten Sintang yang menerima tunjangan khusus sebanyak 54 responden. Jawaban atas daftar pertanyaan (kuesioner) yang harus diisi oleh responden dibuat dengan menggunakan skala likert (*likert scale*), yaitu dengan rentangan 1 sampai dengan 5. Tanggapan yang paling positif (sangat setuju) diberi nilai paling tinggi dan tanggapan paling negatif (sangat tidak setuju) diberi nilai paling rendah (Fuad Mas'ud, 2004: 78). Pengaturan jawaban responden tersebut adalah:

1. Pilihan (SS) Sangat Setuju diberi skor 5
2. Pilihan (S) Setuju diberi skor 4
3. Pilihan (N) Netral atau Setuju dan Tidak Setuju diber skor 3
4. Pilihan (TS) Tidak Setuju diberi skor 2
5. Pilihan (STS) Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti (Fuad Mas'ud, 2004). Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer dalam penelitian ini adalah data

tentang identifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti: usia, jabatan, pendidikan terakhir, dan masa kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di Kabupaten Sintang.

Selain data identitas responden, data primer yang diperoleh dari responden juga untuk mengungkap pengaruh variabel beban kerja dan tunjangan khusus sebagai variabel bebas dan kepuasan guru sebagai variabel terikat atau yang dipengaruhi atau yang diprediksi melalui pengisian kuesioner oleh responden, yang telah dipersiapkan oleh peneliti.

Umar (2008:99) menegaskan bahwa data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini wawancara dan pengisian kuesioner dilakukan dengan cara mendatangi responden yang dalam hal ini adalah guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di Kabupaten Sintang yang menerima tunjangan khusus.

2. Data Sekunder

Umar (2008:100) menegaskan bahwa "data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul maupun oleh pihak". Data sekunder dalam penelitian ini misalnya data dalam bentuk tabel-tabel, laporan sekolah, laporan guru, dan laporan Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang. Data sekunder digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut. Untuk Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data mengenai persepsi guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di kabupaten Sintang tentang

pengaruh beban kerja dan tunjangan khusus terhadap kepuasan kerja. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi dua bagian, yang pertama tentang persepsi guru yang berkaitan dengan beban kerja dan tunjangan khusus, dan yang kedua berhubungan dengan kepuasan kerja guru.

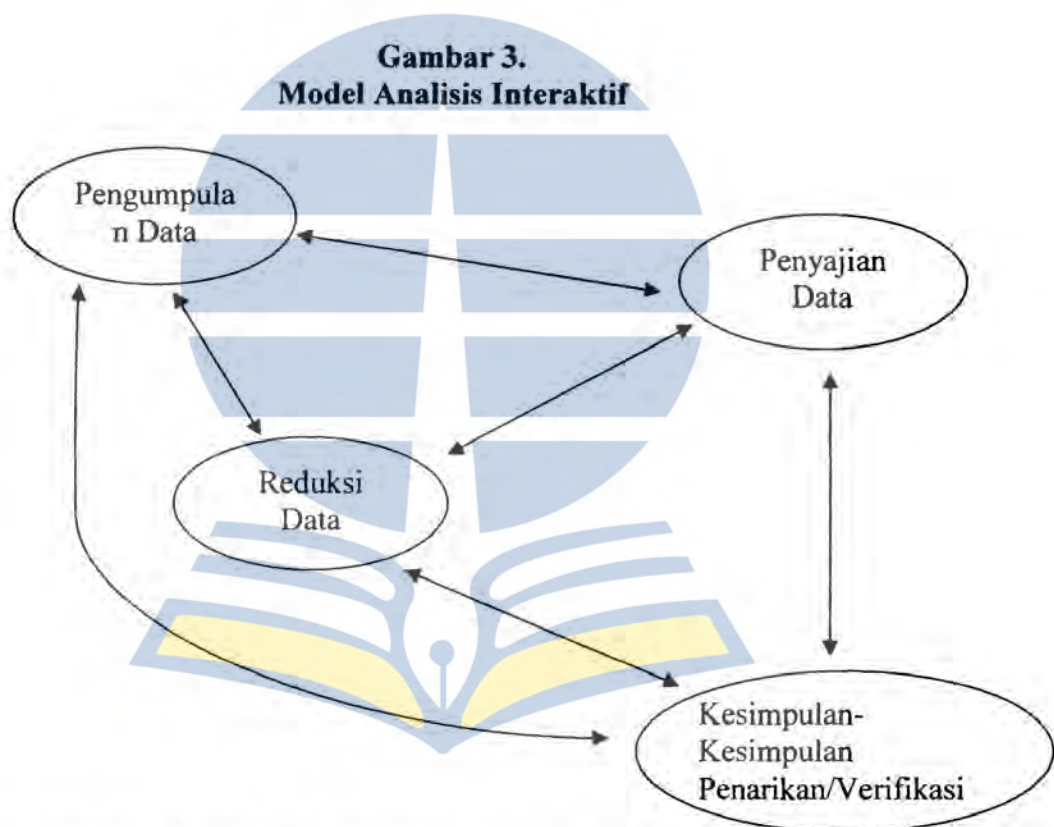
Kuesioner ini menggunakan dua tipe yaitu:

- a. Tipe isian yaitu digunakan untuk memperoleh data pribadi responden yang meliputi jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, usia serta informasi tambahan lainnya.
- b. Tipe pilihan yaitu responden diharuskan memilih alternatif jawaban yang dirasakan sesuai dengan apa-apa yang dialami atau dirasakan. Data yang ingin diperoleh dengan cara ini adalah data tentang variabel beban kerja, tunjangan khusus dan kepuasan kerja guru.

E. Analisis Data

M. Nasir (2005:149) menegaskan bahwa “analisis data merupakan kegiatan-kegiatan untuk pengelompokan, membuat suatu urutan, menganalisa serta mengikat data sehingga hasil mudah dibaca”. Dalam menganalisis data, akan berlaku proses pengorganisasian, mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dirumuskan kerangka

kerja seperti disarankan oleh data. Analisis data bertujuan untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dipahami untuk mencapai suatu kesimpulan yang tepat dan tersusun secara sistematis. Dalam menganalisis data, peneliti akan menggunakan Model analisis interaktif yang dapat dilihat pada gambar di halaman berikut.



Sumber : Matthew B. Miles & A.M. Huberman (1992:20)

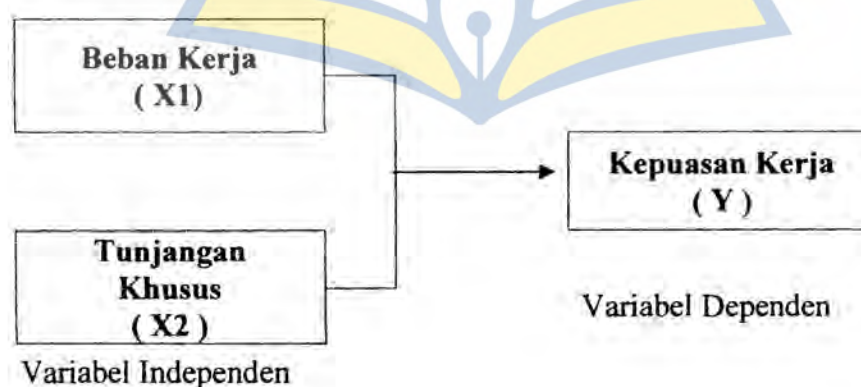
Baik data primer maupun data sekunder yang diperoleh, dikumpulkan berupa catatan peraturan-peraturan, dokumen-dokumen, atau arsip-arsip data monografi yang berhubungan dengan objek penelitian kemudian di reduksi, dipelajari yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti, kemudian

disajikan secara sistematis sehingga hasilnya dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan.

Dalam penelitian ini, salah satu program kompensasi yang dimaksud adalah tunjangan khusus. Tunjangan khusus ini hanya diberikan kepada guru-guru yang bertugas di daerah perbatasan dan terpencil sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja berupa mutu dan kualitas pendidikan serta sebagai motivator dan penghargaan kepada guru-guru yang bertugas pada daerah tersebut. Tunjangan khusus ini diharapkan berimplikasi pada kepuasan kerja guru.

Berdasarkan kajian teoritis seperti yang telah diuraikan, maka berikut ini dikemukakan kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun, alur pikir dan sekaligus sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis. Untuk melihat hubungan pengaruh variabel independen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel dependen (Y), ditunjukkan pada Gambar 4.

Gambar 4.
Hubungan Antar Variabel



Keterangan :

X_1 : Variabel Beban Kerja

X_2 : Variabel Tunjangan Khusus

Y : Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan model hubungan antar variabel seperti Gambar 4. tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila guru di daerah perbatasan dan terpencil memiliki beban kerja dan mendapat tunjangan khusus yang tinggi, maka kepuasan kerja yang didapat juga tinggi. Jadi kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan dengan pengalokasian beban kerja yang sesuai, dan peningkatan pemberian tunjangan khusus.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah Penelitian

Untuk menguraikan berbagai temuan berkaitan dengan fokus penelitian, maka Bab hasil dan pembahasan ini akan dimulai dengan uraian deskripsi lokasi penelitian, sehingga gambaran secara umum keadaan wilayah yang di teliti dapat diketahui lebih komprehensif. Dengan melihat fokus penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja guru SMP dan SMA, maka deskripsi lebih banyak memberikan gambaran tentang Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang.

1. Gambaran Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang

Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, berimplikasi di reorganisasikannya Pemerintahan Daerah di Kabupaten Sintang yang di sesuaikan dengan berbagai tuntutan perubahan. Berbagai peraturan daerah dikeluarkan untuk menjawab tuntutan perubahan tersebut yaitu dengan dikeluarkannya Perda Kabupaten Sintang Nomor 32 tahun 2008 tanggal 1 September 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang yang terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris Kepala Dinas
3. Bidang Pendidikan Dasar, yang mencakup:

- 1) Seksi Kurikulum TK, SD, dan SLB
 - 2) Seksi Tenaga Teknis TK, SD, dan SLB
 - 3) Seksi Budaya dan Olahraga TK, SD, dan SLB
4. Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi, yang mencakup:
- 1) Seksi Kurikulum SMP, SLTA, dan PT
 - 2) Seksi Tenaga Teknis SMP, SLTA, dan PT
 - 3) Seksi Budaya dan Olahraga SMP, SLTA, dan PT
- b. Bidang Sarana dan Prasarana Pendidikan, yang mencakup:
- 1) Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan TK, SD, dan SLB
 - 2) Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan SMP
 - 3) Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan SLTA dan PT
- c. Bidang Pendidikan Non Formal dan Informal, yang mencakup:
- 1) Seksi PAUD dan Pendidikan Kesetaraan
 - 2) Seksi Pendidikan Masyarakat, Kursus-kursus dan Kelembagaan

Oleh karena itu, Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang mengemban tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Tugas dan fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten tersebut diatur dalam Peraturan Bupati Sintang Nomor 32 Tahun 2008 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang bahwa Dinas Pendidikan mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Pendidikan dasar dan menengah, Bidang Pendidikan Formal dan Informal, Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan serta Bidang Monitoring dan pengembangan;

- b. Penyusunan rencana program dan rencana kerja anggaran Dinas Pendidikan;
- c. Pengkoordinasian tugas Dinas Pendidikan
- d. Pelaksanaan penetapan kebijakan operasional pendidikan kota sesuai dengan kebijakan nasional dan provinsi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- e. Pelaksanaan sosialisasi dan pelaksanaan standar nasional pendidikan;
- f. Pelaksanaan pemberian kajian teknis perijinan dan/atau rekomendasi pendirian serta pencabutan izin satuan pendidikan dasar, satuan pendidikan menengah dan satuan/penyelenggara pendidikan nonformal;
- g. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi satuan pendidikan internasional sesuai dengan kewenangannya;
- h. Pelaksanaan penyediaan sistem informasi manajemen pendidikan kota;
- i. Pelaksanaan penyediaan bantuan biaya penyelenggaraan pendidikan;
- j. Pelaksanaan pengawasan pendayagunaan bantuan sarana dan prasarana pendidikan;
- k. Pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan;
- l. Pelaksanaan evaluasi pengelola, satuan, jalur, jenjang, dan jenis pendidikan skala kota;
- m. Pelaksanaan supervise dan fasilitasi satuan pendidikan bertaraf internasional dalam penjaminan mutu untuk memenuhi standar internasional;
- n. Pelaksanaan pemberian dukungan sumber daya terhadap penyelenggaraan perguruan tinggi;

- o. Pelaksanaan pertanggungjawaban terhadap kajian teknis atau rekomendasi perijinan dan/atau non perijinan di bidang pendidikan;
- p. Pelaksanaan pembinaan, pemantauan, pengawasan, dan pengendalian serta monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD);
- q. Pengelolaan urusan kesekretariatan Dinas Pendidikan;
- r. Pelaksanaan pembinaan, pemantauan, pengawasan dan pengendalian serta monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Dinas Pendidikan;
- s. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan fungsi yang telah disebutkan maka Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang adalah unsur staf pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Sintang melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang bertanggung jawab merencanakan, memimpin,, mengkoordinasikan, membina, mengawasi, dan mengendalikan serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang pendidikan di kabupaten Sintang.

2. Gambaran Umum Pendidikan di Kabupaten Sintang

Tingkat kewenangan yang dilimpahkan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang berimplikasi terhadap kebijakan-kebijakan pendidikan yang dibuat, salah satu diantaranya tertuang dalam visi dan misi Dinas Pendidikan

Kabupaten Sintang, yaitu : “Mewujudkan pendidikan yang bermutu, merata, dan berkeadilan, berazaskan iman dan taqwa”, dengan misi meningkatkan layanan pendidikan, meningkatkan fungsi manajemen pendidikan, dan meningkatkan partisipasi masyarakat dan stakeholders pendidikan.

Kebijakan Pendidikan di Kabupaten Sintang berangkat dari keyakinan bahwa salah satu program yang dapat menyiapkan dan merekayasa arah perkembangan masyarakat Indonesia di masa depan adalah pendidikan. Pendidikan dalam konsep pengembangan masyarakat merupakan dinamisasi dalam pengembangan manusia yang beradab. Pendidikan tidak hanya terbatas berperan pada pengalihan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) saja, namun dalam Undang-undang No: 20 tahun 2003 tentang Sistim Pendidikan Nasional yang menyebutkan bahwa pendidikan memiliki fungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Dari fungsi dan tujuan pendidikan ini diharapkan masyarakat Sintang menjadi manusia yang berimbang antara segi kognitif, afektif dan psikomotor.

Dalam rangka mewujudkan masyarakat yang berimbang tersebut, pemerintah Kabupaten Sintang memberikan kesempatan belajar bagi seluruh lapisan masyarakat baik melalui pendidikan formal maupun informal. Penyelenggaraan pendidikan tidak hanya dilakukan oleh pemerintah, akan tetapi

dilaksanakan juga oleh pihak swasta. Partisipasi pihak swasta ini sangat membantu percepatan pembangunan pendidikan di Kabupaten Sintang hingga ke segenap penjuru pelosok di daerah pedalaman Kabupaten Sintang. Hingga pertengahan tahun 2014, sarana pendidikan yang terdapat di kabupaten Sintang adalah sebagai berikut : SD/MI negeri maupun swasta berjumlah 382 unit dengan jumlah siswa 53.426 orang, sedang SMP/MTs negeri maupun swasta berjumlah 85 unit dengan jumlah siswa 14.747 orang, serta SLTA negeri maupun swasta berjumlah 40 unit dengan jumlah siswa secara keseluruhan berjumlah 8.119 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Data Keadaan Sekolah di Kabupaten Sintang 2014

No	JENJANG SEKOLAH	JUMLAH SEKOLAH		JUMLAH SISWA		
		Negeri	Swasta	L	P	Total
1	SD/MI	354	28	27.779	25.647	53.426
2	SMP/MTs	65	20	7.312	7.435	14.747
3	SMA/MA	21	9	3.149	3.686	6.835
4	SMK	5	5	883	401	1.284
Jumlah Total		445	62	39.123	37.169	76.292

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang, Februari 2015

B. Karakteristik Responden

Ada beberapa karakteristik responden penelitian yang perlu diinformasikan dan dianalisis terlebih dahulu, sebelum peneliti melakukan pembahasan dan analisis data primer penelitian tentang pengaruh variabel bebas dengan variabel

terikat. Beberapa karakteristik yang perlu diinformasi terlebih dahulu, dapat diuraikan seperti penjelasan berikut.

1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin guru yang menjadi responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	31	57,41
Perempuan	23	42,59
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan, Pebruari 2015

Informasi yang disajikan pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 31 orang atau (57,41%), sedangkan responden guru perempuan ada sebanyak 23 orang atau (42,59%). Perbedaan banyak responden laki-laki dengan perempuan tidak menimbulkan persoalan karena tugas mengajar keduanya tidak memerlukan kekuatan fisik yang signifikan. Dengan pernyataan lain, pekerjaan mengajar atau mereka sebagai guru bisa dilakukan oleh laki-laki ataupun perempuan, asalkan mereka memenuhi persyaratan pendidikan dan kompetensi sebagai guru.

2. Umur

Umur responden terdiri dari berbagai tingkatan dan untuk memudahkan menganalisisnya maka penulis mengelompokkan umur responden kedalam lima kelompok, seperti yang disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur Responden	Frekuensi	Persentase
< 20 tahun	0	0
21 – 30 tahun	16	29,63
31- 40 tahun	23	42,60
41- 50 tahun	13	24,07
>50 tahun	2	3,70
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan, Pebruari 2015

Data yang diperoleh peneliti seperti yang disajikan pada Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa mayoritas responden berada pada usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 23 orang (42,60%), selanjutnya diikuti oleh responden berusia 21-30 tahun sebanyak 16 orang dan yang paling sedikit adalah responden yang berusia > 50 tahun sebanyak 2 orang (3,70%).

Hal ini bermakna bahwa mayoritas guru di daerah perbatasan dan terpencil masih berusia muda, sehingga mereka ini diharapkan dapat bekerja lebih *fresh* dan enerjik dalam menunjang pekerjaan-pekerjaan di lapangan dan lebih mudah untuk dikembangkan sebagai tenaga-tenaga terampil di masa mendatang. Hal ini juga bermakna bahwa kebijakan dinas pendidikan di Kabupaten Sintang tergolong baik, khususnya dalam menetapkan guru yang bertugas di daerah perbatasan dan terpencil.

3. Masa Kerja

Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerja, makin lama seseorang bekerja pada suatu bidang makin berpengalaman orang tersebut. Bila seorang guru telah mempunyai suatu pengalaman kerja pada suatu bidang maka orang yang bersangkutan akan meningkatkan kemampuan dan kecakapannya. Pengalaman kerja merupakan pembeda antara guru yang lama dengan guru yang baru. Semakin lama masa kerja guru, berarti semakin berpengalaman dalam bekerja. Pengalaman kerja guru daerah perbatasan dan terpencil, disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persentase
≤ 5 Tahun	15	27,78
$5 < x \leq 10$ Tahun	10	18,52
$10 < x \leq 15$ Tahun	8	14,81
> 15 tahun	7	12,96
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan, Pebruari 2015

Data yang disajikan pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas guru SMP dan SMA yang menjadi responden penelitian telah melaksanakan tugas 5 tahun ke atas. Hal ini bermakna bahwa guru yang ada telah memiliki pengalaman kerja yang telah memadai.

4. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat pendidikan guru yang menjadi responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	0	0
SMA/SMK atau sederajat	0	0
Diploma	14	25,93
Sarjana (S1)	39	72,22
Pasca Sarjana (S2)	1	1,85
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan, Pebruari 2015

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa mayoritas guru daerah perbatasan dan terpencil yang menjadi responden memiliki pendidikan tingkat Sarjana (S1) yakni sebanyak 39 orang (72,22%), sesuai dengan persyaratan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen, sedangkan sisanya belum sarjana yakni yang berpendidikan setingkat diploma sebanyak 14 orang (25,93%) dan yang berpendidikan pasca sarjana 1 orang (1,85%).

C. Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas instrumen pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud yang dilakukannya pengukuran. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Ghozali, 2005, p105).

1. Uji Validitas

Output SPSS for windows version 18 menyebutkan bahwa analisis item/butir tersebut dinyatakan sebagai Corrected Item-Total Correlation dan batas kritis untuk menunjukkan item yang valid pada umumnya adalah 0,230. Nilai Corrected Item-Total Correlation di atas 0,239 menunjukkan item yang valid/sahih (Ghozali, 2005, p.106). Hasil lengkap terlampir dan rangkumannya ditampilkan dalam Tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Nomor Quesioner	Corrected ItemTotal Correlation	Keterangan
Beban Kerja (X1)	1	0,352	Valid
	2	0,210	Tidak Valid
	3	0,516	Valid
	4	0,381	Valid
	5	0,445	Valid
	6	0,536	Valid
Tunjangan Khusus (X2)	1	0,422	Valid
	2	0,487	Valid
	3	0,510	Valid
	4	0,533	Valid
	5	0,460	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,483	Valid
	2	0,362	Valid
	3	0,403	Valid
	4	0,447	Valid
	5	0,358	Valid
	6	-0,034	Tidak Valid
	7	0,108	Tidak Valid
	8	0,340	Valid
	9	0,436	Valid

Sumber: Data Olahan, Pebruari 2015

Informasi yang disajikan pada Tabel 4.6. dapat dilihat bahwa dari 6 butir pada variabel beban kerja, jumlah butir pertanyaan yang valid ada 5 butir dan 1

butir pertanyaan yang tidak valid. Pada variabel tunjangan khusus terdapat 5 butir pertanyaan dan semuanya valid. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja dari 9 butir pertanyaan ada 7 butir yang valid dan 2 butir yang tidak valid. Jadi yang dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut untuk variabel beban kerja ada 5 butir pertanyaan, untuk variabel tunjangan khusus 5 butir pertanyaan dan untuk variabel kepuasan kerja ada 7 butir pertanyaan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode internal consistency, yaitu metode untuk melihat sejauhmana konsistensi tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan dalam suatu instrumen penelitian. Penelitian ini menggunakan pengukuran konsistensi tanggapan responden (*internal consistency*) dengan koefisien alpha Cronbach. Ambang batas koefisien alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah $> 0,60$ sebagaimana disarankan oleh Hair *et al.* (1995, p.79). Hasil lengkap terlampir dan rangkumannya ditampilkan dalam Tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,656	Reliabel
Tunjangan Khusus (X2)	0,702	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,649	Reliabel

Sumber : Data Olahan, Pebruari 2015

Informasi yang disajikan pada Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel beban kerja, tunjangan khusus dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisiennya lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut reliabel.

D. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel ini, akan menjelaskan variabel beban kerja, tunjangan khusus dan kepuasan kerja. Penjelasan dari masing-masing variabel secara deskriptif seperti pada uraian berikut.

1. Variabel Beban Kerja (X1)

Untuk variabel beban kerja, ada 6 indikator yang akan dianalisis secara deskriptif. Hasil perhitungan rata-rata (mean) disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1)

No	Indikator	Mean
1	Tugas/Kegiatan pokok guru	4,54
2	Mengajar mata pelajaran lain	3,78
3	Melaksanakan bimbingan ekstra kurikuler	3,15
4	Mensosialisaikan program kegiatan sekolah	4,46
5	Melaksanakan pengajaran ulang	3,44
6	Melaksanakan tugas tambahan	4,06
Rata-Rata		3,90

Sumber : Data Olahan, Pebruari 2015

Data yang disajikan pada Tabel 4.8 di atas menggunakan rentang nilai sebagai berikut :

- a. 1,00 – 1,80 Tidak baik
- b. 1,81 – 2,60 Kurang baik
- c. 2,61 – 3,40 Cukup baik
- d. 3,41 – 4,20 Baik
- e. 4,21 – 5,00 Sangat Baik.

Sehubungan dengan hasil perhitungan deskriptif yang demikian maka dapat ditegaskan bahwa respon responden terhadap pertanyaan pada variabel X1 atau beban kerja yang diemban oleh guru daerah perbatasan dan terpencil dapat dinyatakan sudah dialokasikan dengan baik.

2. Variabel Tunjangan Khusus (X2)

Untuk variabel tunjangan khusus, ada 5 indikator yang akan dianalisis secara deskriptif. Hasil perhitungan rata-rata (mean) disajikan pada Tebl 4.9.

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Tunjangan Khusus (X2)

No	Indikator	Mean
1	Kesesuaian dengan harapan	3,91
2	Kesesuaian dengan masa kerja	3,50
3	Kesesuaian dengan beban kerja	3,85
4	Kesesuaian dengan kondisi tempat kerja	3,41
5	Kesesuaian dengan mekanisme yang ditetapkan	2,56
Rata-Rata		3,45

Sumber : Data Olahan, Pebruari 2015

Berdasarkan informasi yang disajikan pada Tabel 4.9 di atas dapat ditegaskan bahwa respon responden terhadap pertanyaan pada variabel X_2 , atau berkaitan dengan realisasi penyaluran tunjangan khusus oleh pemerintah kepada guru daerah perbatasan dan terpencil dapat dinyatakan Baik. Namun demikian, ada satu komponen atau indikator yang dianggap kurang baik, yaitu mekanisme yang ditetapkan oleh pemerintah untuk mendapatkan tunjangan khusus. Artinya secara umum guru-guru di daerah perbatasan dan terpencil merasa keberatan dengan mekanisme yang ditetapkan. Oleh karena itu, indikator mekanisme yang ditetapkan oleh pemerintah untuk mendapatkan tunjangan khusus perlu mendapat perhatian serius dari pengambil kebijakan.

3. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Untuk variabel kepuasan kerja, ada 9 indikator yang akan dianalisis secara deskriptif. Hasil perhitungan rata-rata (mean) disajikan pada Tabel 4.10 yang dapat dilihat pada halaman 75.

Hasil perhitungan yang disajikan pada Tabel 4.10 dapat ditegaskan bahwa respon responden terhadap pertanyaan pada variabel Y atau kepuasan kerja guru di daerah perbatasan dan terpencil dinyatakan Baik. Sungguhpun begitu, ada 2 indikator yang kurang direspon atau diapresiasi dengan baik oleh guru-guru di daerah perbatasan dan terpencil. 2 indikator yang direspon kurang baik yaitu beban kerja menghambat untuk kegiatan lain dan komitmen tidak akan minta pindah tugas. Hal ini berarti bahwa meskipun mereka sudah mendapatkan dana tunjangan khusus, tetapi para guru yang bersangkutan masih

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Indikator	Mean
1	Senang dan puas dengan kondisi dan tanggung jawab kerja	4,20
2	Catatan kualitas pekerjaan hasil supervisi atasan	3,28
3	Tugas dengan dukungan dari rekan sekerja	3,81
4	Beban kerja menghambat untuk kegiatan lain	2,74
5	Puas karena bertugas dan mengabdikan diri di daerah perbatasan dan terpencil	4,44
6	Puas dengan perhatian yang diberikan oleh pemerintah	3,94
7	Tunjangan khusus yang diberikan sesuai dengan beban kerja guru daerah perbatasan dan terpencil	4,05
8	Tunjangan khusus yang diterima dapat mengatasi kesulitan hidup	4,18
9	Komitmen tidak akan minta pindah tugas	2,33
Rata-Rata		3,66

Sumber : Data Olahan, Pebruari 2015

berkeinginan pindah tugas ke sekolah yang bukan kategori sekolah yang berada di perbatasan dan terpencil. Inilah realistis yang dapat diungkap dari penelitian ini. Mereka tahu dengan persis bahwa pindah tugas adalah hak setiap guru dan mereka merasa telah lama bertugas di perbatasan dan terpencil.

E. Hasil Uji

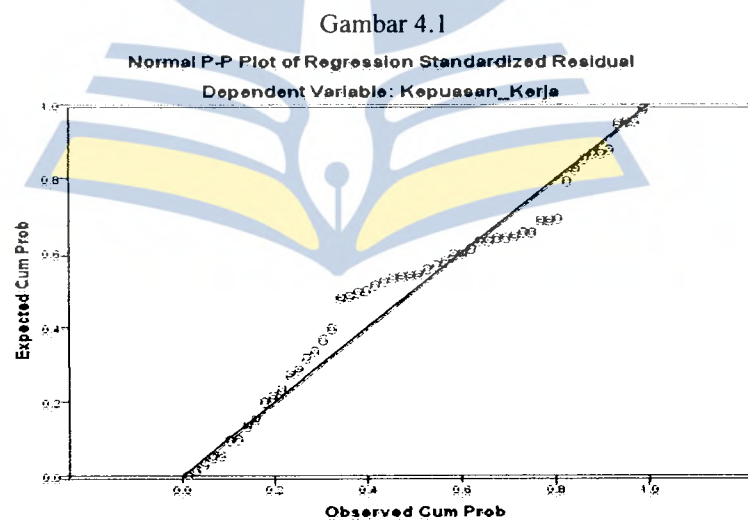
Ada beberapa uji terlebih dahulu yang dilakukan peneliti, sebelum melakukan analisis dan pembuktian hipotesis. Beberapa uji dalam hal ini dapat dijelaskan seperti urian berikut.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi ganda. Untuk memenuhi persyaratan sebagai hasil regresi yang baik maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi klasik. Dalam uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas dan uji autokorelasi.

1.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, khususnya variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Lebih jelasnya hasil uji normalitas data sebagai perhitungan dengan menggunakan output SPSS, berupa grafik PP-Plot (Grafik Normalitas) dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan gambar 4.1 atau Grafik Normalitas seperti yang telah diungkapkan menunjukkan bahwa penyebaran variabel berdistribusi normal. Penegasan ini beralasan karena titik-titik distribusi berada di sekitar garis normal.

1.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah situasi di mana terjadi korelasi variabel-variabel bebas satu dengan variabel yang lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas pada model regresi berganda yang diajukan, dapat dilihat melalui perhitungan *Variance Inflating Factor* (VIF). Hasil pengujian multikolinearitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Beban Kerja	1.057	Tidak terjadi multikolinearitas
Tunjangan Khusus	1.057	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Olahan, Pebruari 2015

Hasil Pengujian Multikolinearitas seperti yang disajikan pada Tabel 4.11 dapat ditegaskan bahwa variabel independen dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas, karena nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) untuk kedua variabel bebas adalah kurang dari 10.

1.3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (*date time series*). Uji Autokorelasi pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai Durbin Watson, seperti terlihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	0.683 ^a	0.467	0.446	2.091	0.467	22.322	2	51	0.000	0.735

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Khusus, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, Pebruari 2015

Salah satu pengujian yang secara umum digunakan untuk mengetahui adanya autokorelasi menggunakan uji Statistik Durbin-Watson (Algifari, 2006:89), termuat atau disajikan dalam Tabel 4.12.

Tabel 4.12
Durbin-Watson Test

Hasil Perhitungan	Klasifikasi
< 1,08	Ada Autokorelasi
1,08 - 1,66	Tanpa kesimpulan
1,66 - 2,34	Tidak ada autokorelasi
2,34 - 2,92	Tanpa Kesimpulan
> 2,92	Ada Autokorelasi

Sumber : Algifari : 2006

Hasil analisis dan perhitungan SPSS diperoleh informasi bahwa nilai DW sebesar 0,735. Jadi, berdasarkan tabel autokorelasi Durbin-Watson Test, maka dapat ditegaskan bahwa dalam penelitian ini ada autokorelasi.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dimaksudkan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Selain itu, uji linearitas ini juga diharapkan dapat mengetahui taraf signifikansi penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut. Apabila penyimpangan yang ditemukan tidak signifikan, maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah linear. Uji regresi akan dapat dipenuhi jika asumsi linearitas terpenuhi. Untuk melihat linearitas data dapat dilihat dari Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13
Uji Linearitas
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	195.111	2	97.556	22.322	.000 ^a
Residual	222.889	51	4.370		
Total	418.000	53			

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Khusus, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan, Pebruari 2015

Informasi yang disajikan pada Tabel 4.13 dapat diketahui dan diperoleh angka Signifikansi sebesar 0,000, dengan taraf $\alpha = 0,05$. Jika dibandingkan maka diperoleh $\text{Sig. F (0,000)} < \alpha (0,05)$. Hal ini bermakna bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linear. Dengan demikian model linearitas dapat digunakan dalam penyelesaian regresi.

F. Hasil Analisis dan Pembuktian Hipotesis

Sebelum peneliti melakukan pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka ada beberapa perhitungan dan analisis tentang regresi linier berganda, koefisien determinasi dan hasil uji hipotesis. Penjelasan secara rinci tentang hal ini seperti uraian berikut.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis kuantitatif melalui perhitungan statistik inferensial. Analisis ini diajukan untuk melakukan pengujian hipotesis yang telah diajukan pada bab sebelumnya. Di samping analisis kuantitatif juga akan dilakukan analisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran bahasan mengenai hal-hal yang ada hubungannya secara teoritis dan dipadukan dengan keadaan hasil penelitian. Berikut hasil perhitungan SPSS terlihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39,091	3,658		10,685	0,000		
	Beban kerja	0,219	0,114	0,202	1,922	0,060	0,946	1,057
	Tunjangan_Khusus	-0,652	0,113	-0,608	-5,781	0,000	0,946	1,057

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Sumber : Data Olahan, Pebruari 2015

Hasil perhitungan yang disajikan pada Tabel 4.14. di atas didapat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,202X_1 - 0,608X_2$$

Persamaan regresi tersebut diinterpretasikan bahwa variabel bebas yang terdiri dari beban kerja dan tunjangan khusus mempunyai pengaruh positif dan

negatif terhadap variabel kepuasan kerja guru. Hasil analisis korelasi ganda berdasarkan *output* perhitungan SPSS 18 For Windows R pada tingkat signifikansi 0.05 diperoleh angka R (korelasi ganda) sebesar 0,683 (lihat 4.12 *Model Summary*). Hasil perhitungan ini bermakna bahwa ada korelasi berganda yang kuat antara variabel bebas yang terdiri dari beban kerja (X1) dan tunjangan khusus (X2), dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) sebesar 68,3 persen. Penegasan ini logis karena nilai korelasi ganda berada dalam rentang 0,60 – 0,799 (katagori kuat).

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Hasil perhitungan disajikan pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15.
Koefisien Determinasi.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	0.683 ^a	0.467	0.446	2.091	0.467	22.322	2	51	0.000	0.735

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Khusus, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, Pebruari 2015

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinansi (R^2), sesuai data dari *output Model Summary* seperti terlihat pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa angka R^2 sebesar 0,467. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel beban kerja dan tunjangan khusus terhadap variabel kepuasan kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di Kabupaten Sintang diperoleh pengaruh secara bersama-sama (berganda) sebesar 46,7 %, sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Hipotesis

3.1. Uji F (Uji Hipotesis Variabel Bebas Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas yang terdiri dari : beban kerja dan tunjangan khusus terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Tahapan untuk melakukan Uji F seperti penjelasan sebagai berikut:

a. Hipotesis yang dibangun:

Ho: “Tidak ada pengaruh Beban kerja dan tunjangan khusus terhadap kepuasan kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil”

Ha: “Ada pengaruh Beban kerja dan tunjangan khusus terhadap kepuasan kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil”

b. Pengambilan keputusan:

(1) Jika Sig. < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima

(2) Jika Sig. > 0,05 maka Ho diterima.

Hasil perhitungan dari uji secara simultan disajikan pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16
Hasil Uji Secara Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.111	2	97.556	22.322	.000 ^a
	Residual	222.889	51	4.370		
	Total	418.000	53			

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Khusus, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan, Pebruari 2015

Hasil perhitungan yang disajikan pada Tabel 4.16 melalui uji Anova atau F-tes, didapat F- hitung 22,322, dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (tingkat signifikansi) ini lebih kecil dari 0,05 (Sig = 0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak. Hal ini bermakna dan dapat ditegaskan bahwa beban kerja dan tunjangan khusus secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan daerah terpencil di kabupaten Sintang.

3. 2. Uji t (Uji Hipotesis Variabel Bebas Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari beban kerja dan tunjangan khusus secara parsial (terpisah) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja guru), dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Pengujian koefisien regresi variabel beban kerja (X_1).

Langkah – langkah:

a. Hipotesis yang dibangun:

H_0 = Secara parsial variabel independen tidak berpengaruh Signifikan terhadap variabel dependen

H_a = Secara parsial variabel independen berpengaruh Signifikan terhadap variabel dependen

b. Pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas, lihat kolom Sig.) adalah sebagai berikut:

- (1) Jika Sig. > 0,05 maka H_0 diterima
- (2) Jika Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima

Hasil perhitungan dari uji secara pasial disajikan pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17

**Hasil Uji Secara Parial
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39,091	3,658		10,685	0,000		
	Beban kerja	0,219	0,114	0,202	1,922	0,060	0,946	1,057
	Tunjangan Khusus	-0,652	0,113	-0,608	-5,781	0,000	0,946	1,057

Dependent Variable: Kepuasan kerja

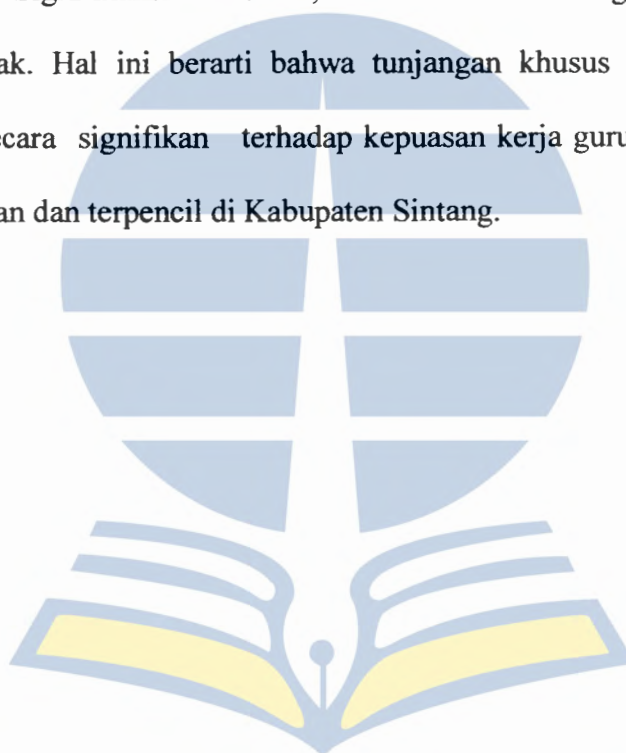
Sumber : Data Olahan, Pebruari 2015

Hasil perhitungan yang disajikan pada Tabel Coefficient (Tabel 4.17) menunjukkan bahwa beban kerja (X_1) memiliki nilai Signifikansi 0,060. Oleh

karena $\text{Sig} (0,060) > 0,05$ maka H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di Kabupaten Sintang.

2. Pengujian koefisien regresi variabel tunjangan khusus (X_2)

Koefisien regresi secara parsial untuk variabel tunjangan khusus diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena $\text{Sig.} (0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa tunjangan khusus secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di Kabupaten Sintang.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan analisis peneliti tentang Pengaruh Beban Kerja dan Tunjangan Khusus Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP dan SMA Daerah Perbatasan dan Terpencil di Kabupaten Sintang maka kesimpulan penelitian dari peneliti adalah: Variabel beban kerja (X1) dan tunjangan khusus (X2) berpengaruh kuat terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal ini dilihat dari nilai R (korelasi ganda) sebesar 0,683 atau 68,3 persen, dengan perincian sebagai berikut:

1. Hasil analisis determinasi (R^2) diperoleh angka sebesar 0,467. Hal ini menunjukkan bahwa faktor beban kerja dan tunjangan khusus memberi sumbangan pengaruh sebesar 46,7% terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan sisanya sebesar 53,3% disebabkan oleh variabel lain di luar variabel penelitian.
2. Variabel bebas secara simultan atau faktor beban kerja dan tunjangan khusus berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di Kabupaten Sintang. Hal ini ditunjukkan oleh hasil pengujian hipotesis uji F pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0.05$), dengan nilai Signifikansi = $0,000 < 0,05$.
3. Faktor beban kerja, pada hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0.05$) menunjukkan bahwa beban kerja tidak

berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di Kabupaten Sintang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Signifikansi = $0,060 > 0,05$.

4. Faktor tunjangan khusus, pada hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0.05$) menunjukkan bahwa tunjangan khusus berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di Kabupaten Sintang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Signifikansi = $0,000 < 0,05$.

Oleh karena itu, hipotesis penelitian H_0 ditolak, sedangkan H_a dapat diterima dan dibuktikan melalui adanya korelasi berganda yang kuat antara variabel bebas yang terdiri dari beban kerja (X_1) dan tunjangan khusus (X_2), dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) sebesar 68,3 persen.

B. Saran

Berdasarkan simpulan penelitian yang telah diungkapkan maka peneliti mengajukan saran atau beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Hendaknya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang terus melakukan penyesuaian terhadap beban kerja guru yang diterapkan secara berkala dari waktu ke waktu, agar kepuasan kerja guru terus terjaga, misalnya dua kali dalam setahun.
2. Faktor tunjangan khusus perlu tetap diperhatikan karena terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP dan SMA daerah perbatasan dan terpencil di Kabupaten Sintang.

3. Peneliti menyadari bahwa pada penelitian ini terdapat kekurangan dari segi metode dan variabel-variabel penelitian yang hanya difokuskan pada variabel eksternal. Oleh karena itu kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian pada metode dan variabel penelitian terutama variabel internal yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Beberapa faktor bisa dijadikan variabel bebas dalam penelitian yang disinyalir berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, diantaranya adalah:

- (1) Kesempatan promosi. Hal ini memberikan peran penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan.
- (2) Efektifitas pelatihan. Kegiatan ini bermanfaat dalam situasi pada saat pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan, mengubah perilaku para pegawai dalam suatu arah yang lebih baik guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga tujuan organisasi tercapai, usaha untuk memperbaiki performa pegawai pada pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.
- (3) Perhatian terhadap komitmen. Seorang pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi akan lebih puas dengan pekerjaannya dan kinerjanya akan lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2006. *Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi*, Penerbit: BPFE Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian, suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pengelola Perbatasan Kabupaten Sintang, 2011. *Materi Paparan Bupati Sintang ke Badan Nasional Pengelola Perbatasan*.
- Darwito, 2008. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2008. *Pedoman Penghitungan Beban Kerja Guru*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta
- Djaini, 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan*, Jurnal PSYCHE Vol 1 No.1 Desember 2004.
- Fauzan, Rizky, 2012, *Pengaruh Efektifitas Pelatihan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Serta Kinerja Karyawan PT. Bank Kalbar*. Disertasi Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Ghozali, 2005, *Statistik Non Parametrik*, Semarang. Penerbit: UNDIP
- Gus Audy, 2008. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Sidoarjo*. Jurnal Pendidikan, 2 januari 2008.
- Hair. J.F., Jr., et.al, 1995. *Multivariate Data Analysis with Reading*. Prentice-Hall International Inc, New Jersey.
- Hasbullah, 2006. *Otonomi Pendidikan : Kebijakan Otonomi Daerah dan Implikasinya terhadap Penyelenggaraan Pendidikan*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jochan, Hasdiabser, 2011. *Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Beban Kerja Terhadap Moral Kerja*, Universitas Gunadarma. Diakses pada tanggal 5 April 2012 dari [http://www. Google.co id/search](http://www.Google.co.id/search).

- Johan, Rita, 2002. Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Industri Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*, No.01/Th.I/Maret 2002.Universitas Atmajaya, Jakarta.
- Kementerian Pendidikan Nasional, 2008. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta
- Kementerian Pendidikan Nasional, 2009. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2009 Tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, Serta Tunjangan Kehormatan Profesor*. Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Kementerian Pendidikan Nasional, 2011. *Peningkatan Manajemen Melalui Penguatan Tata Kelola dan Akuntabilitas di Sekolah/Madrasah*. Pendidikan Nasional, Jakarta
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mas'ud, Fuad, 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Nasir, M, 2005. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Penerbit: Gadjah Mada University Press, Jakarta.
- Priyatno, 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Cetakan I. Media Kom
- Pulat, B. Mustafa, 1992. *Fundamentals of Industrial Ergonomics*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Ramadania, 2005. *Bahan Ajar Metode Penelitian*, Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura. Pontianak.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, PT. Indeks. Jakarta.
- Simamora, Henri, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke 2, Yogyakarta: BP-STIE YKPN
- Singgih, Santoso, 2004. *Mengolah Data Statistik Secara Proporsional*, Penerbit.PT. Elex Media Komputindo Jakarta.
- Sudarmanto, R. Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Edisis Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudarsono, Heri, 2008. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja. *Jurnal Penelitian Kependidikan*, Tahun 18, No.1, Oktober 2008

Sudjana, 2002, *Metode Statistika*, Penerbit: Tarsito Bandung.

Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Pendidikan dengan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*, Alfabeta. Bandung

Surat Keputusan Bupati Sintang Nomor: 421/50/Tahun 2012, *Tentang Penetapan Sekolah Khusus, Jauh dan Terpencil di Kabupaten Sintang.*

Umar, Husein, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan, Gramedia, Jakarta.



LAMPIRAN 1**PENGANTAN KUESIONER**

Sintang, Oktober 2015

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Guru SMP / SMA
di tempat

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis yang berjudul “ Pengaruh Beban Kerja dan Tunjangan Khusus Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP,SMA Daerah Perbatasan dan Terpencil di Kabupaten Sintang “ mohon kesediaan Bapak/Ibu guru untuk mengisi kuesioner yang sudah dipersiapkan. Fungsi dan kegunaan kuesioner ini semata-mata hanya untuk keperluan penulisan dalam menyelesaikan tesis, bukan untuk mendeskreditkan dan merugikan pihak lain. Kami berharap banyak pada bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini, selanjutnya terima kasih disampaikan atas perhatian kesediaannya membantu peneliti.

Hormat kami,

Peneliti

I. IDENTITAS

Nama Responden : (tidak perlu)
Umur Responden :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Guru : PNS / Non PNS
Pangkat/golongan :
Lama Bertugas : tahun

II. PETUNJUK

Mohon Bapak/Ibu mempertimbangkan setiap jawaban yang diberikan atas dasar pengalaman dan sesuai dengan yang Bapak/Ibu rasakan dalam menjalankan aktifitas di sekolah. Keterbukaan dan kejujuran Bapak.Ibu sangat kami harapkan, karena identitas anda akan kami rahasiakan dan hanya untuk peneliti semata. Bapak/Ibu hanya memberi tanda silang (X) pada salah satu kolom yang menjadi pilihan atau sesuai dengan yang dirasakan.

Keterangan:

SS : sangat setuju
S : setuju
N : Netral
TS : tidak setuju
STS : sangat tidak setuju

KUESIONER

1. Beban Kerja (X1) :

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa terbebani karena harus merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran dan membimbing siswa.					
2	Saya merasa terbebani karena saya wajib melaksanakan tatap muka di kelas minimal 24 jam per minggu dan maksimal 40 jam per minggu.					
3	Saya merasa terbebani karena selain mengajar, saya wajib melaksanakan bimbingan dalam kegiatan ekstra kurikuler dan intra kurikuler.					
4	Saya merasa terbebani karena saya juga wajib melaksanakan tugas tambahan yang diselenggarakan tiap semester (ulangan umum) dan kegiatan tahunan (ujian nasional dan penerimaan siswa baru).					
5	Saya merasa terbebani karena saya wajib menganalisis butir soal, menganalisis hasil ulangan, dan melakukan pengayaan bagi siswa yang belum mencapai KKM.					
6	Saya merasa terbebani jika wajib melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada tugas pokok, misalnya pembantu urusan kurikulum, kesiswaan, sarana & prasarana, humas, wali kelas, pengelola lab/perpustakaan.					

2. Tunjangan Khusus (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Terdapat kesesuaian antara tunjangan khusus yang diterima dengan yang diharapkan					
2	Terdapat kesesuaian antara tunjangan khusus yang diterima dengan masa kerja					
3	Terdapat kesesuaian antara tunjangan khusus yang diterima dengan beban kerja					
4	Terdapat kesesuaian antara tunjangan khusus yang diterima dengan kondisi tempat kerja					
5	Terdapat kesesuaian antara tunjangan khusus yang diterima dengan mekanisme yang ditetapkan					

3. Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kepuasan dengan Beban Kerja					
1	Beban kerja yang ringan akan meningkatkan kepuasan kerja saya					
2	Saya merasa senang dan puas dengan kondisi kerja saya					
3	Beban kerja saya menghambat saya untuk melaksanakan kegiatan lain					
4	Saya merasa terlalu terbebani dengan tugas/pekerjaan saya sebagai guru					
	Kepuasan dengan Tunjangan Khusus					
1	Pemerintah sekarang memberikan perhatian dengan memberikan tunjangan khusus kepada guru daerah perbatasan dan terpencil					
2	Tunjangan khusus yang diberikan sesuai dengan beban kerja guru daerah perbatasan dan terpencil					
3	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab tugas/pekerjaan saya					
4	Tunjangan yang saya terima dapat membantu kesulitan hidup saya selama bertugas di daerah perbatasan dan terpencil					
5	Saya tidak akan pindah tugas karena saya puas dengan tunjangan yang saya terima					

REKAPITULASI TABULASI KUESIONER

1. Beban Kerja (X1) :

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kegiatan pokok guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran dan membimbing siswa					
2	Guru wajib melaksanakan tatap muka di kelas minimal 24 jam per minggu dan maksimal 40 jam per minggu.					
3	Selain mengajar, guru wajib melaksanakan bimbingan dalam kegiatan ekstra kurikuler dan intra kurikuler.					
4	Guru wajib melaksanakan tugas tambahan yang diselenggarakan tiap semester (ulangan umum) dan kegiatan tahunan (ujian nasional dan penerimaan siswa baru).					
5	Guru wajib menganalisis butir soal, menganalisis hasil ulangan, dan melakukan pengayaan bagi siswa yang belum mencapai KKM.					
6	Guru wajib melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada tugas pokok, misalnya pembantu urusan kurikulum, kesiswaan, sarana & prasarana, humas, wali kelas, pengelola lab/perpustakaan.					

2. Tunjangan Khusus (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Terdapat kesesuaian antara tunjangan khusus yang diterima dengan yang diharapkan					
2	Terdapat kesesuaian antara tunjangan khusus yang diterima dengan masa kerja					
3	Terdapat kesesuaian antara tunjangan khusus yang diterima dengan beban kerja					
4	Terdapat kesesuaian antara tunjangan khusus yang diterima dengan kondisi tempat kerja					
5	Terdapat kesesuaian antara tunjangan khusus yang diterima dengan mekanisme yang ditetapkan					

3. Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa senang dan puas dengan kondisi kerja saya					
2	Beban kerja saya menghambat saya untuk melaksanakan kegiatan lain					
3	Saya merasa terlalu terbebani dengan tugas/ pekerjaan saya sebagai guru					
4	Pemerintah sekarang memberikan perhatian dengan memberikan tunjangan khusus kepada guru daerah perbatasan dan terpencil					
5	Tunjangan khusus yang diberikan sesuai dengan beban kerja guru daerah perbatasan dan terpencil					
6	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab tugas/pekerjaan saya					

