

Kepuasan Kerja Guru SD pada Masa Pandemi Covid-19 di Gugus 2 Kecamatan Pemenang Lombok Utara Provinsi NTB

Hamdi^{1*}, Asrin², Fahrudin³

^{1,2,3} Magister Administrasi Pendidikan Universitas Mataram, Indonesia

* hamdipemenang2019@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja guru SD pada masa Pandemi Covid-19 berdasarkan berbagai jenis variabel yaitu jenis kelamin, status kepegawaian, masa kerja, dan status sertifikasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *survey*. Populasi penelitian adalah 70 orang guru SD di Gugus 2 Kecamatan Pemenang Kabupaten Lombok Utara Provinsi NTB. Sampel sebanyak 58 orang yang ditentukan dengan teknik *random sampling*. Data Kepuasan kerja guru dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebar secara *online* menggunakan *google form*. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja guru SD pada masa Pandemi Covid-19 berdasarkan variabel status kepegawaian guru berbeda secara signifikan. Sedangkan kepuasan kerja guru SD pada masa Pandemi Covid-19 berdasarkan variabel jenis kelamin, masa kerja, dan status sertifikasi, tidak berbeda secara signifikan.

Kata Kunci: *kepuasan kerja guru, pandemi covid-19, berbagai variabel*

Pendahuluan

Pandemi Covid-19 (Corona virus disease) yang melanda dunia menyebabkan berbagai permasalahan berbagai bidang di seluruh belahan dunia, termasuk bidang pendidikan. Sekolah-sekolah di dunia banyak yang ditutup termasuk di Indonesia. Pembelajaran yang semula dilaksanakan di sekolah kemudian dialihkan ke rumah atau yang biasa disebut dengan istilah Belajar Dari Rumah (BDR). Sekolah-sekolah dibolehkan memilih BDR moda daring (dalam jaringan) atau luring (luar jaringan) (Akbar, et al. ,2020), sesuai dengan kondisi, kesiapan dan sarana dan prasarana di masing-masing sekolah.

Efektivitas BDR baik moda daring maupun luring tentu lebih rendah jika dibandingkan dengan pembelajaran di masa normal, karena berbagai kendala dan keterbatasan yang dialami oleh sekolah pada pelaksanaan BDR. Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap keberhasilan BDR adalah guru. Kepuasan kerja guru menjadi penting karena berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut.

Guru memiliki peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksana keseluruhan proses pendidikan dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mengevaluasi peserta didik. Sebagai tenaga profesional, guru memegang peranan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan program pembelajaran sekaligus ketercapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Guru mempunyai perasaan, pikiran, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dalam melakukan pengajaran. Gorton (1976) menyatakan bahwa kepuasan dalam konteks

pengajaran merujuk pada tingkat pemenuhan kebutuhan pribadi dan profesionalitas seseorang dalam menjalankan peranannya sebagai guru. Dalam hal ini salah satu hal yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja guru (Mukhlison, 2008).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Jika guru merasa puas dalam bekerja, maka akan tercipta suasana kekeluargaan di lingkungan kerja, guru-guru akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja guru juga akan semakin meningkat dan pada akhirnya tujuan sekolah dapat tercapai secara maksimal (Rasyid, 2020)

Berbagai kondisi dan kendala yang dihadapi oleh guru seperti yang diuraikan di atas menunjukkan bahwa beban mengajar pada masa Pandemic Covid-19 sangat berat sehingga kepuasan kerja guru harus menjadi perhatian penting oleh semua stakeholder di bidang pendidikan. Meningkatnya kepuasan kerja guru tidak hanya berdampak pada kinerja guru itu sendiri, namun juga memiliki dampak kepada kinerja sekolah.

Maka, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat perbedaan kepuasan kerja guru SD di Gugus 2 Kecamatan Pemenang Kabupaten Lombok Utara Propinsi NTB selama pandemi Covid-19. Perbedaan kepuasan kerja guru dilihat berdasarkan berbagai variabel yaitu jenis kelamin, status kepegawaian, masa kerja, dan status sertifikasi guru.

Metode

Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2020 dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Populasi penelitian adalah 70 orang guru di SD di Gugus 2 Kecamatan Pemenang Kabupaten Lombok Utara Provinsi NTB. Sampel penelitian sebanyak 58 orang yang ditentukan dengan menggunakan rumus Isaac & Michael (Sugiyono, 2015). Teknik penentuan sampel menggunakan random sampling.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner menggunakan skala likert 4 point (1 = tidak setuju sampai 4 = sangat setuju). Indikator penilaian kepuasan kerja guru yang digunakan adalah: 1) indikator upah/gaji guru dalam bekerja; 2) indikator ketentraman guru dalam bekerja; 3) indikator kondisi kerja guru dalam bekerja; 4) indikator guru dalam memperoleh kesempatan untuk maju. Dari keempat indikator tersebut terdapat 20 butir pernyataan yang diisi oleh guru secara online yang disebar kepada responden melalui google form yang dibagikan melalui whatsapp group guru SD di gugus 2 Kecamatan Pemenang Kabupaten Lombok Utara Provinsi NTB.

Analisis data adalah analisis statistik deskriptif dan uji hipotesis menggunakan uji t (uji beda). Namun sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yaitu normalitas dan uji homogenitas. Pengolahan data hasil penelitian dianalisis menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 25.0.

Hasil

Hasil statistic deskriptif dari kepuasan kerja guru SD di Gugus 2 Kecamatan Pemenang Provinsi NTB dilihat dari berbagai jenis variabel terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Sampel Penelitian

No	Variabel/Kategori	N	Min	Max	Mean	Std.
1	JenisKelamin					
	Laki-laki	31	35	80	61,48	9,205
	Perempuan	27	50	79	63,07	6,731
2	Status Kepegawaian					
	Non PNS	25	35	72	58,64	7,868
	PNS	33	50	80	64,94	7,301
3	Masa Kerja					
	< 10 tahun	27	35	80	61,56	9,431
	> 10 tahun	31	44	79	62,81	6,882
4	Status Sertifikasi					
	Belum	33	35	80	60,03	7,836
	Sudah	25	50	79	65,12	7,699

Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Uji Normalitas dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas terlihat pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	Sig	α	Penjelasan
KepuasanKerja Guru	0,001	0,05	Tidak Normal

Hasil uji normalitas pada tabel 2 menunjukkan nilai *Sig* ($= 0,001$) $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal. Karena data tidakber distribusi normal, maka uji homogenitas tidak perlu dilakukan.

Karena data tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan uji nonparametris, yaitu uji *Mann-Whitney*. Hasil uji hipotesis terlihat pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Hipotesis

No	Variabel/Kategori	N	Mean	Sig	Penjelasan
1	JenisKelamin				
	Laki-laki	31	61,48	0,588	Ho diterima
	Perempuan	27	63,07		
2	Status Kepegawaian				
	Non PNS	25	58,64	0,011	Ho ditolak
	PNS	33	64,94		
3	Masa Kerja				
	< 10 tahun	27	61,56	0,252	Ho diterima
	≥ 10 tahun	31	62,81		
4	Status Sertifikasi				
	Belum	33	60,03	0,064	Ho diterima
	Sudah	25	65,12		

Penjelasan hasil uji hipotesis pada tabel 3 adalah: Hipotesis pertama, Kepuasan kerja guru SD di Gugus 2 Kecamatan Pemenang Kabupaten Lombok Utara Provinsi NTB pada masa pandemi Covid-19 berdasarkan jenis kelamin tidak berbeda secara signifikan. Berdasarkan hasil uji *Mann-Whitney* menunjukkan nilai *Sig* ($= 0,588$) $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan kepuasan kerja guru SD di Gugus 2 Kecamatan Pemenang Kabupaten Lombok Utara Provinsi NTB pada masa pandemi Covid-19 antara guru laki-laki dengan perempuan.

Hipotesis kedua: Kepuasan kerja guru SD di Gugus 2 Kecamatan Pemenang Kabupaten Lombok Utara Provinsi NTB pada masa pandemi Covid-19 berdasarkan status kepegawaian tidak berbeda secara signifikan. Berdasarkan hasil uji *Mann-Whitney* menunjukkan nilai *Sig* ($= 0,011$) $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan kepuasan kerja guru SD di Gugus 2 Kecamatan Pemenang Kabupaten Lombok Utara Provinsi NTB pada masa pandemi Covid-19 antara guru Non PNS dengan PNS. Terlihat bahwa kepuasan kerja guru yang sudah PNS lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang belum PNS.

Hipotesis ketiga: Kepuasan kerja guru SD di Gugus 2 Kecamatan Pemenang Kabupaten Lombok Utara Provinsi NTB pada masa pandemi Covid-19 berdasarkan masa kerja tidak berbeda secara signifikan. Berdasarkan hasil uji *Mann-Whitney* menunjukkan nilai *Sig* ($= 0,252$) $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan kepuasan kerja guru SD di Gugus 2 Kecamatan Pemenang Kabupaten Lombok Utara Provinsi NTB pada masa pandemi Covid-19 antara guru dengan masa kerja < 10 tahun dengan > 10 tahun.

Hipotesis keempat: Kepuasan kerja guru SD di Gugus 2 Kecamatan Pemenang Kabupaten Lombok Utara Provinsi NTB pada masa pandemi Covid-19 berdasarkan status sertifikasi guru tidak berbeda secara signifikan. Berdasarkan hasil uji *Mann-Whitney* menunjukkan nilai *Sig* ($= 0,064$) $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan kepuasan kerja guru SD di Gugus 2 Kecamatan Pemenang Kabupaten Lombok Utara Provinsi NTB pada masa pandemi Covid-19 antara guru belum sertifikasi dengan sudah sertifikas.

Pembahasan

Berdasarkan variabel status kepegawaian, hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan kepuasan kerja guru SD di Gugus 2 Kecamatan Pemenang Kabupaten Lombok Utara Indonesia pada masa pandemi Covid-19. Guru yang sudah PNS menunjukkan nilai kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang Non PNS. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra & Arlizon (2021) bahwa kepuasan kerja antara guru PNS dengan non PNS berbeda secara signifikan.

Kepuasan kerja guru dengan status PNS lebih tinggi jika dibandingkan dengan guru dengan status non PNS disebabkan karena guru PNS lebih terjamin dari segi upah/gaji dengan berbagai jenis tunjangan yang menyertainya sehingga menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi. Ketika beban kerja sama namun upah yang diperoleh berbeda maka kepuasan kerja juga akan berbeda (Robbins, 2015).

Sangat bertolak belakang dengan guru non PNS yang mana hanya memperoleh upah seadanya sesuai dengan kemampuan keuangan sekolah/lembaga pendidikan bahkan mirisnya guru-guru non PNS sewaktu-waktu dapat di-PHK (pemutusan hubungan kerja). Dengan demikian maka wajar jika guru non PNS menunjukkan kepuasan kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan guru PNS. Selain itu penugasan guru non PNS yang hanya dibebankan pada jenis pekerjaan tertentu dan biasanya bukan merupakan tenaga inti di sekolah tempatnya bekerja sehingga tanggung jawab, kemajuan, pencapaian, pengakuan dan tantangan dari pekerjaan, yang ada tentu berbeda dari guru PNS di sekolah (Marista, 2009).

Berdasarkan variabel jenis kelamin, hasil penelitian ini menunjukkan fakta bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja guru SD di Gugus 2 Kecamatan Pemenang Kabupaten Lombok Utara Indonesia pada masa pandemi Covid-19. Hasil penelitian ini mendukung hasil

penelitian Tukiyo (2015) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja guru dilihat dari jenis kelamin. Hal tersebut disebabkan karena pemerintah telah membuat aturan bahwa beban kerja guru tidak dibedakan antara guru laki-laki maupun perempuan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Putra & Arlizon (2021) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin. Lebih penelitian lanjut Putra & Arlizon menunjukkan hasil guru dengan jenis kelamin laki-laki menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru perempuan.

Berdasarkan variabel masa kerja, hasil penelitian ini menunjukkan fakta bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja guru SD di Gugus 2 Kecamatan Pemenang Kabupaten Lombok Utara Provinsi NTB pada masa pandemi Covid-19 berdasarkan masa kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Haris (2014) dan Tukiyo (2015) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja guru berdasarkan masa kerja guru. Hal tersebut disebabkan karena pemerintah telah membuat aturan bahwa beban kerja guru tidak dibedakan menurut masa kerja (Hakim et al., 2019).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan kepuasan kerja guru SD pada masa Pandemi Covid-19 berdasarkan variabel status kepegawaian guru. Guru dengan status kepegawaian PNS memiliki kepuasan kerja yang lebih baik daripada guru non PNS. Sedangkan kepuasan kerja guru SD pada masa Pandemi Covid-19 berdasarkan variabel jenis kelamin, status sertifikasi, dan masa kerja tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Hal ini karena pemerintah Indonesia telah membuat aturan yang menyatakan bahwa beban kerja guru tidak berbeda untuk semua guru. Dengan demikian variabel jenis kelamin, status sertifikasi, dan masa kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

Ucapan Terimakasih

N/A

Daftar Pustaka

- Akbar, K., Fahrudin, F. & Hakim, M. (2020). Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Internal Locus of Control terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 3(3), 502-510. <https://doi.org/10.30605/jsgp.3.3.2020.460>
- Akbar, K., Hamdi, H., Kamarudin, L., & Fahrudin, F. (2021). Manajemen POAC pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus BDR di SMP Negeri 2 Praya Barat Daya). *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 7(1), 167-175. <https://doi.org/10.33394/jk.v7i1.2959>
- Amir, A., Syahril, Chairil, B. M., & Zahari, B. H. (2014). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Pariaman. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*, 2(2). 101-106

- Gorton, R.A. (1976). *School Administration Challenge and Opportunity For Leadershi. Dubuque*, Iowa: Wm. C. Brown.
- Hakim, R. A. M. R., Ekawati, & Wahyuni, I. (2019). Analisis Pengaruh Faktor Demografi, Upah Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SLB Swasta di Cirebon. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(4), 517–524.
- Haris Hendra (2014). Peningkatan Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Di SMP Negeri Lambandia Sulawesi Tenggara Melalui Masa Kerja, Kompensasi, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobis*, 15(2). 33-44
- Marista, A.W. (2009). Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. Skripsi pada Fakultas Psikologi Universitas Sanata Darma Yogyakarta. <http://repository.uin-suska.ac.id/2503/>.
- Mukhlison, N. (2008). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Bulakamba Brebes. Tesis pada Program Pascasarjana Fakultas Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang. <http://lib.unnes.ac.id/16911/1/1103506053.pdf>.
- Putra, R. M. & Arlizon, R. (2021). Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian dan Jenis Kelamin. *Tanjak: Journal of Education and teaching*. 2(1). 79-86.
- Rasyid, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>.
- Robbins, S. (2015). *Psikologi Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Septina, D. (2011). Pengaruh Faktor Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA NEGERI 5 Surakarta. Skripsi pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta. Diterbitkan.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (22nd ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Tukiyo. (2015). Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan UNS dan ISPI Jawa Tengah 2015*. 158-168.
- WHO. (2020). Corona virus Disease (COVID-19) Dash board. <https://covid19.who.int/>