

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha sadar 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 (UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional). Dengan kata lain pendidikan adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mewujudkan manusia yang berkualitas, baik dalam kepribadian, kecerdasan, maupun ketrampilan.

Salah satu tingkat pendidikan yang cukup penting dalam rangka menyiapkan generasi muda terdidik untuk bangsa dan negara adalah pendidikan TK (Taman Kanak-kanak). Definisi taman kanak-kanak menurut Depdiknas adalah suatu lembaga pendidikan formal yang pertama setelah pendidikan keluarga (dirumah), dan merupakan jembatan antara rumah (keluarga) dengan masyarakat yang lebih luas yaitu Sekolah Dasar beserta lingkungannya. Berdasarkan Keputusan Mendiknas RI Nomor 0487/U/1992 Bab 1 pasal 2 dinyatakan bahwa Taman Kanak-kanak adalah wadah untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani anak didik sesuai sifat-sifat alami anak. Taman kanak-kanak adalah jenjang pendidikan anak prasekolah yang bertujuan untuk meletakkan dasar pendidikan paling awal bagi anak usia 4-6 tahun dengan lama pendidikan 1-2 tahun. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 27 tahun 1990 Bab 1 Pasal 1, ayat (2) dinyatakan bahwa Taman Kanak-kanak adalah salah satu bentuk pendidikan prasekolah yang menyediakan

program dini bagi anak usia empat tahun sampai memasuki pendidikan dasar, dengan memakai kurikulum yang disebut Program Kegiatan Belajar (PKB) (http://digilib.petra.ac.id/taman_kanak-chapter2.pdf). Dengan demikian taman kanak-kanak adalah tempat belajar pertama kali untuk anak dan sebagai jembatan menuju ke pendidikan formal yaitu sekolah dasar.

Tujuan pendidikan TK adalah meningkatkan daya cipta anak-anak dan memacunya untuk belajar mengenal berbagai macam ilmu pengetahuan melalui pendekatan nilai budi bahasa, agama, sosial, emosional, fisik, motorik, kognitif, bahasa, seni, dan kemandirian. Semua kegiatan yang ada di TK dirancang sebagai upaya mengembangkan daya pikir dan peranan anak dalam hidupnya. Kegiatan belajar ini dikemas dalam model belajar sambil bermain. Pendidikan taman kanak-kanak mempunyai peranan yang sangat penting dalam menunjang perkembangan anak, dan guru taman kanak-kanak merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan tersebut.

Tugas guru taman kanak-kanak tidaklah mudah karena berkaitan dengan dasar-dasar penanaman pengetahuan dan pembentukan kepribadian anak. Menurut UU RI No. 14 Tahun 2005 (Undang-Undang Tentang Guru dan Dosen) guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam undang-undang tersebut guru TK termasuk sebagai guru (http://digilib.petra.ac.id/taman_kanak-chapter2.pdf).

Di Kecamatan Mustika Jaya Kota Bekasi terdapat sekitar 64 Taman Kanak-kanak yang sudah terdaftar di Depdiknas, terdiri dari TK Islam dan TK Umum. Dari 64 TK yang

ada terdapat 344 guru TK , mulai dari guru Kepala Sekolah TK, Guru TK dan Tata Usaha (data : Diknas kec.Mustika Jaya.per Januari 2011). Dari 64 sekolah TK yang ada dirasa cukup banyak apabila jumlah total guru seluruhnya 344. Bila dihitung rata-rata, setiap sekolah TK memiliki 5 s.d 6 orang guru. Dengan setiap sekolah memiliki jumlah guru 5 s/d 6 dirasakan sudah cukup memadai untuk sekolah TK yang memiliki 2 kelas, yaitu kelas A dan kelas B.

Kebanyakan guru TK yang berada di wilayah kecamatan Mustika Jaya mendapatkan gaji yang jauh di bawah UMR bahkan bervariasi. Gaji UMR sendiri di daerah Bekasi sebesar Rp. 1.115.000 (<http://allows.wordpress.com/2009/01/12/informasi-upah-minimum-regional-umr/>) , sementara gaji Guru TK di Kecamatan Mustika Jaya berkisar antara Rp.200.000,- s.d. Rp. 700.000,- (sumber : Yayasan Amien Maksun). Di sisi lain tanggung jawab yang besar terhadap perkembangan anak usia pra sekolah yang masih dibutuhkan pengawasan dan pengayoman yang ekstra membuat guru TK harus bekerja lebih keras lagi. Di taman kanak-kanak, guru harus memberikan dasar-dasar ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk perkembangan diri, baik yang bersifat kurikuler maupun ekstrakurikuler. Guru tidak hanya sebagai orang dewasa dan pembimbing yang mengatur dan menjalankan kurikulum, tetapi guru merupakan orang dewasa yang harus disukai anak. Peran guru sebagai teman, model, motivator, dan fasilitator akan membuat anak datang ke sekolah TK dengan perasaan senang dan akan menjadikan setiap proses belajar menjadi pengalaman bermakna.

Guru TK dituntut untuk membantu, mengarahkan ataupun mengajarkan anak didiknya yang memiliki usia pra sekolah agar mampu mengembangkan aspek sosialnya seperti, anak mampu bekerja sama dalam kelompok dengan anak-anak lain (Kern, 1954). Disamping aspek sosial guru juga harus mampu membantu mengembangkan aspek kognitif

anak, seperti menyusun pendapat serta mengambil kesimpulan dari sesuatu yang sedang terjadi (Abu Ahmadi & Munawar, 2005). Guru TK juga harus mampu membantu mengembangkan aspek moral anak, sehingga anak mampu membedakan mana yang baik dan mana yang buruk (Abu Ahmadi & Munawar, 2005). Disamping itu guru TK juga harus mampu membantu mengembangkan aspek emosi anak. Perkembangan perasaan emosi anak-anak sangat mudah berubah, sehingga umumnya anak-anak akan lebih menampilkan emosional dibandingkan dengan orang dewasa. Pandangan mereka selalu optimis, cepat merasa puas sehingga mereka akan mudah merasa senang, gembira dan sekaligus mudah sedih (Abu Ahmadi & Munawar, 2005). Artinya guru TK adalah ujung tombak keberhasilan diawal pendidikan anak.

Melihat tanggung jawab moral terhadap anak didik yang begitu besar, seperti mengembangkan beberapa aspek perkembangan anak usia pra sekolah yang tidak mudah, dirasa ironis sekali apabila guru TK diberikan sebuah penghargaan yang minim dengan di bawah standar UMR. Yang artinya apabila dibawah UMR adalah dibawah standar upah yang harusnya didapat untuk mencukupi kebutuhan pekerja tersebut.

Selain itu, ada beberapa guru TK yang ada di wilayah Kecamatan tersebut yang hanya bertahan 1 sampai 2 tahun saja dan mengundurkan diri. Mereka yang mengundurkan diri dari TK X akhirnya guru TK tersebut akan melamar menjadi guru TK di TK Y yang berada di satu wilayah kecamatan tersebut. Ada beberapa faktor yang menyebabkan mereka hanya bertahan 1 sampai 2 tahun mengajar.

Berikut ini beberapa wawancara yang peneliti lakukan kepada beberapa guru TK yang ada di kecamatan Mustika Jaya Bekasi.

“ Dulu sebelum saya mengajar di TK ini, saya pernah megajar di TK Mawar (bukan nama TK sebenarnya) selama satu tahun. Saya mengundurkan diri dari TK itu karena kurang nyaman

dengan suasana di TK tersebut. Sesama guru kurang akrab dan bahkan malah bersaing untuk mengambil hati Kepala Sekolahnya, sedangkan saya bukan tipe orang seperti itu. Dengan situasi yang seperti itu saya jadi kurang semangat mengajar bahkan datang ke sekolah untuk mengajarpun malas, makanya saya mengundurkan diri dari TK tersebut. Dan akhirnya saya melamar di TK ini, saya hampir mau dua tahun mengajar disini dan saya merasa nyaman mengajar disini.” (Ibu Yati 31 tahun, TKIT Al-Barkah)

Namun ada juga yang merasa nyaman menjalani profesi sebagai guru TK,

“ Saya sudah bekerja di TK ini selama hampir 5 Tahun, dari mulai Tk ini berdiri pertama kali saya sudah mengajar disini. Disini saya nyaman mengajar karena Kepala Sekolah TK sangat memperhatikan kesejahteraan guru. Ketika guru lembur untuk mengerjakan beberapa tugas sekolah atau bahkan mengisi rapot, guru diberikan uang lembur, yah walaupun tidak seberapa tapi bagi saya cukup mengganti sebagai uang lelah. Setiap pagi kami disediakan minuman teh manis dan beberapa kue yang sengaja dibeli oleh beliau untuk kami. Perhatian-perhatian seperti itu yang saya rasa belum tentu saya dapatkan di TK lain.” (Ibu Intan 26 tahun, TK Bina Insani).

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa mereka tidak mampu bertahan lama pada wawancara pertama karena alasan, subyek merasa kurang nyaman terhadap lingkungan kerjanya, mungkin lebih tepatnya subyek kurang nyaman dengan hubungan antar rekan kerjanya, rekan kerja yang kurang bersahabat bahkan yang lebih nampak adalah persaingan membuat subyek kurang nyaman dan berpengaruh kepada kinerjanya atau pekerjaannya. Sebaliknya untuk subyek yang kedua, subyek malah merasa nyaman mengajar karena perhatian atasan yaitu Kepala Sekolahnya yang begitu besar. Kepala sekolah memberikan pengawasan terhadap kesejahteraan gurunya. Disamping itu Kepala sekolah juga memberikan tunjangan tersendiri (dalam hal ini berhubungan dengan gaji) sebagai salah satu bentuk penghargaan terhadap guru disekolah TK tersebut. Hal tersebut menjadikan guru tersebut nyaman mengajar di TK tersebut selama hampir 5 tahun.

Salah satu kondisi tersebut diatas yang sepertinya menyebabkan tingkat *Turnover* Guru Tk di Kecamatan Mustika Jaya tinggi. Menurut data dari salah satu TK di kecamatan Mustika Jaya Bekasi, dalam periode tahun 2009-2010 terjadi 2 kali pengunduran diri guru dari 8 guru yang ada. Ini menunjukkan sekitar 25 % guru mengundurkan diri dari sekolah setia tahunnya.

Dari pemerintah sendiri sebenarnya telah memberikan penghargaan berupa Tunjangan Fungsional sebesar Rp.200.000,- perbulan yang akan diberikan per-enambulan sekali dan Insentif sebesar Rp.200.000,- perbulan yang akan diberikan per-tigabulan sekali (wawancara Kep.sek TK IT Al-Barkah, Bekasi). Namun pemberian Tunjangan tersebut memiliki persyaratan bahwa yang berhak menerima tunjangan tersebut adalah guru TK yang sudah memiliki masa kerja minimal satu tahun di sebuah TK. Namun pada kenyataannya dilapangan banyak guru TK di Kecamatan Mustika Jaya yang kurang memiliki persyaratan untuk mendapatkan tunjangan tersebut akibatnya mereka memilih untuk mengundurkan diri. Seringnya pengunduran diri membuat mereka tidak memiliki persyaratan masa kerja minimal untuk mendapatkan tunjangan Fungsional dan Insentif, dan hal ini sangat disayangkan.

Melihat dari tanggung jawab yang dipikul sebagai guru TK, dapat disimpulkan bahwa tidak mudah menjadi guru TK. Menjadi guru TK diperlukan kesabaran, karena banyak guru yang mengeluhkan pekerjaannya, serta keihklasan yang tinggi dalam menjalani pekerjaannya yaitu mengajar. Untuk jenjang karier kedepannya menjadi guru TK terlihat kurang menjanjikan. Untuk menjadi Kepala Sekolah TK itu sendiri semua tergantung kebijakan Yayasan. Tidak mungkin juga sebagai guru TK kemudian melamar menjadi guru SD.

Dari persoalan diatas, seperti gaji, atasan, pekerjaan, teman kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam hal ini, kepuasan kerja guru sangat penting untuk menciptakan suatu pendidikan yang berkualitas tinggi (Perie,1997). Karena dengan kepuasan kerja yang dimiliki guru maka akan tercipta pendidikan yang berkualitas. Sedangkan sebaliknya, apabila guru tidak memiliki kepuasan kerja maka akan berpengaruh terhadap kualitas pendidikan yang didapat oleh siswa khususnya diusia pra-sekolah dimana diusia inilah awal mula anak menerima sebuah pendidikan formal diluar sekolah. Kepuasan kerja guru yang tinggi sangat mempengaruhi

efektifitas belajar mengajar disekolah sehingga mampu memberikan hasil berupa kualitas pendidikan yang tinggi, tidak hanya bagi anak muridnya saja bahkan untuk sekolah tersebut pada khususnya juga bahkan untuk negara pada umumnya yaitu untuk meningkatkan mutu pendidikan Indonesia dimata Internasional.

B. Identifikasi Masalah

Guru di sekolah TK dituntut untuk mampu mengajarkan serta mengarahkan anak didiknya agar mampu mengembangkan beberapa aspek perkembangan yang dimiliki mereka. Di samping itu guru sebagai model atau contoh bagi anak. Oleh karena itu tingkah laku guru harus sesuai dengan norma yang berlaku. Guru TK dituntut untuk selalu menambah pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik. Guru TK juga bertugas sebagai jembatan bagi anak untuk mendapatkan pendidikan informal selain di rumah.

Namun pada kenyataanya ada beberapa guru TK yang menjalani profesinya dengan keterpaksaan, juga ada yang nyaman bahkan hingga bertahan menjadi guru TK selama 5 tahun. Hal ini terkait dengan kondisi kerja yang dirasakan, rekan kerja, pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan seseorang terhadap pekerjaannya atau hasil pengalaman seseorang terhadap pekerjaannya. Guru akan memiliki kepuasan kerja apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diterima dengan baik oleh guru. Apabila guru mampu merasakan bahwa pekerjaan menyenangkan, dan faktor-faktor penunjang seperti gaji, karier, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan pekerjaan itu sendiri semua memuaskan maka guru akan merasa puas dengan pekerjaannya. Namun ketika faktor penunjang tersebut tidak terpenuhi maka besar kemungkinan akan menimbulkan ketidakpuasan kerja pada guru sehingga akan terjadi *turnover* guru TK seperti yang terjadi di wilayah kecamatan Mustika Jaya Bekasi. Para Guru TK di Kecamatan tersebut

banyak yang mengundurkan diri setelah 1 sampai 2 tahun bekerja dengan berbagai alasan seperti ketidaknyamanan dengan rekan kerja, beban kerja yang dirasa berat, bahkan gaji yang didapat dirasa kurang seimbang dengan beban kerja yang dirasa berat.

Jika guru TK memiliki kepuasan kerja rendah maka kemungkinan akan berdampak negatif terhadap kualitas pendidikan usia pra-sekolah yang berada di kecamatan tersebut. Guru tidak akan mengajar dengan maksimal sehingga tujuan pendidikan usia pra-sekolah tidak akan tercapai. Oleh karena itu kepuasan kerja guru TK amat sangat menarik untuk diamati sehingga akan bermanfaat baik bagi guru itu sendiri, murid-murid, sekolah dimana guru tersebut bernaung bahkan bagi tujuan pendidikan di Indonesia sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan khusus di wilayah kecamatan Mustika Jaya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini akan dibahas pokok permasalahan yaitu “ Bagaimana gambaran kepuasan kerja pada guru TK di wilayah Kecamatan Mustika Jaya, Bekasi.”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pada guru TK di wilayah kecamatan Mustika Jaya, Bekasi
2. Untuk mengetahui faktor yang dominan dalam kepuasan kerja pada guru TK di wilayah kecamatan Mustika Jaya, Bekasi.
3. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja dikaitkan dengan data demografi (usia, pendidikan akhir, status pernikahan, masa kerja, tempat kerja dan gaji) guru TK di wilayah kecamatan Mustika Jaya Bekasi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan dapat digunakan untuk kepentingan penelitian psikologi khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

b. Manfaat Praktis

1. Kepada pihak sekolah, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja para guru TK dan dengan demikian pihak sekolah dapat membuat perencanaan yang tepat terhadap peningkatan kepuasan kerja guru yang berpengaruh terhadap kinerja guru
2. Kepada pihak dinas pendidikan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang kepuasan kerja guru TK, sehingga pemerintah dapat melakukan intervensi yang tepat dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh guru TK, terutama dalam peningkatan kesejahteraan guru TK.
3. Kepada pihak guru, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambarann tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dirinya sendiri sehingga dapat memahami apa saja yang membuat mereka puas dan tidak puas terhadap pekerjaanya.

E. Kerangka Berfikir

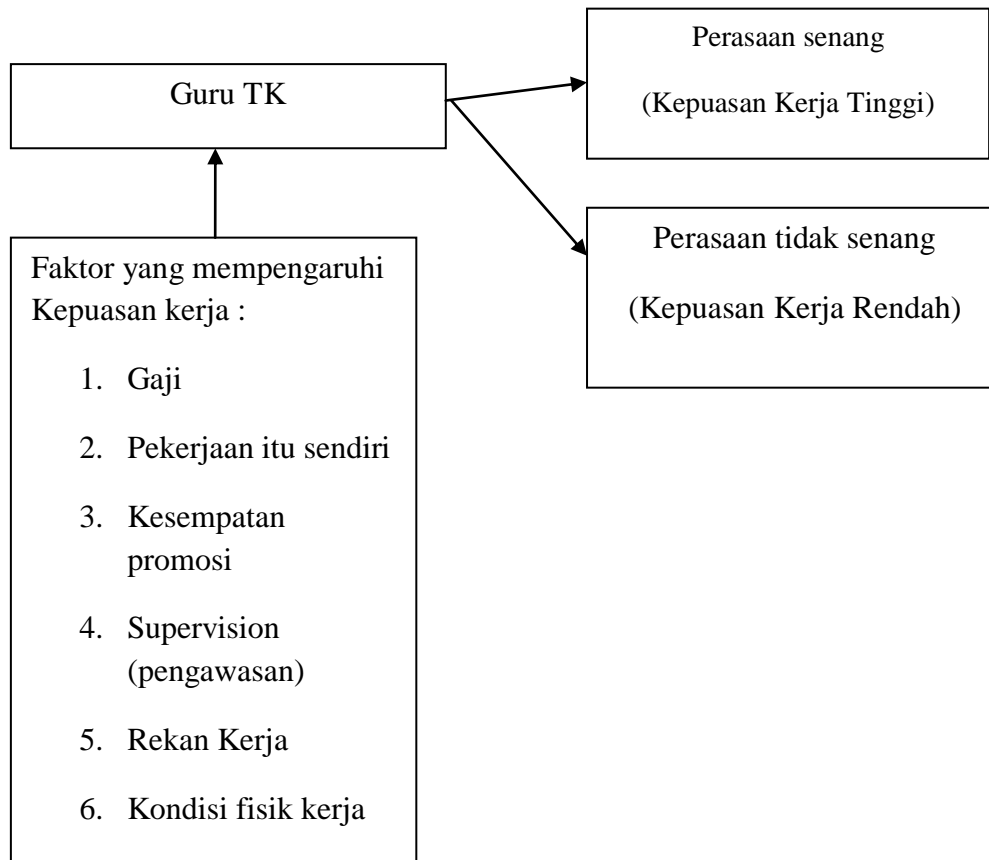
Pendidikan Taman Kanak-Kanak mempunyai peranan yang sangat penting dalam menunjang perkembangan anak, dan guru Taman Kanak-Kanak merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan tersebut. Guru TK dituntut menjadi fasilitator belajar bagi peserta

didik yang diwarnai secara kental oleh suasana *warm and acceptance, realness, openness, prizing, trust, emphatic understanding, love, caring* (Rogers, 1969; Gordon, 1974; Smith, 1978; Barry & King, 1993; Hendrick, 1994). Guru TK juga dituntut untuk selalu memperhatikan dan memahami suasana kelas dan menangani kelas secara sejuk, tidak meledak-ledak (Silberman, 1970), karena "*language of acceptance is so powerful*" (Gordon, 1974). Artinya guru TK harus bisa menjalani pekerjaannya dengan sepenuh hati, dan totalitas. Mereka mampu bekerja dengan totalitas apabila faktor kepuasan kerja dirasakan.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau keadaan emosional positif seseorang terhadap pekerjaannya atau hasil pengalaman seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai terhadap pekerjaannya yang dinilai seberapa baik pekerjaannya (Luthans, 1995). Menurut Luthans, ada enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain; gaji, yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji tersebut, apakah gaji tersebut sesuai dengan tuntutan-tuntutan pekerjaan yang dirasakan guru. Pada guru TK di wilayah kecamatan mereka dapatkan jauh dibawah UMR. Ketika mereka yang memiliki gaji di bawah UMR mereka rasa sesuai dengan tuntutan kerja yang diberikan maka mereka akan memiliki kepuasan kerja tinggi dan sebaliknya. Kemudian pekerjaan itu sendiri artinya sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab, baik tugas yang merupakan sumber dari perasaan senang dan puas atau sebaliknya, apabila guru TK merasa pekerjaan tersebut sebagai sesuatu yang menyenangkan dan merasa tidak terbebani terhadap pekerjaannya sebagai guru TK, maka dia akan merasa puas dengan pekerjaannya, sedangkan sebaliknya guru TK yang merasa terbebani dengan pekerjaannya serta merasa lelah mengajar anak murisnya, maka dia akan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Selain

itu ada kesempatan promosi, yaitu keadaan kesempatan untuk maju dalam posisi kerja dalam organisasi, dimana seseorang menempati posisi yang tinggi dari posisi sebelumnya, ketika guru merasakan ada kesempatan promosi seperti kenaikan jabatan maka mereka akan merasa senang atau puas dan sebaliknya, namun pada kenyataannya jenjang promosi bagi guru TK dirasa kurang bahkan tidak ada. Selanjutnya supervision (pengawasan) yaitu usaha mempengaruhi kegiatan pegawai melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu, apabila guru merasa diawasi dan diperhatikan dengan baik serta diberikan arahan dan motivasi dalam memberikan pelajaran oleh atasannya yaitu Kepala Sekolah, dia akan merasa puas dan senang begitupun sebaliknya, apabila Kepala Sekolah tidak memberikan bentuk perhatian apapun maka guru tidak akan merasakan kepuasan kerja. Dan yang terakhir rekan kerja serta kondisi kerja, apabila guru Tk memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja serta memiliki kerja sama yang baik dan saling memotivasi dengan baik maka akan tercipta kepuasan kerja dan begitupun sebaliknya, sedangkan pada kondisi fisik kerja, apabila guru TK merasa bahwa kondisi fisik kerja mereka seperti ruangan dikelas yang nyaman fasilitas sekolah yang memadai akan membuat mereka merasa puas dengan pekerjaannya dan sebaliknya. Ketika semua faktor tersebut dirasakan berdampak positif oleh guru, maka akan terjadi kepuasan kerja tinggi yang berupa perasaan senang. Sedangkan sebaliknya apabila semua faktor tersebut diatas dirasa berdampak negatif oleh guru, maka akan terjadi kepuasan kerja rendah yang berupa perasaan tidak senang.

Berikut ini adalah bagan kerangka berpikir dalam penelitian kepuasan kerja Guru TK di Mustika Jaya:



Gambar 1.

Kerangka Berpikir