

**SUMBER - SUMBER KEPUASAN KERJA PADA GURU NON-PNS DI PEDALAMAN  
DESA KAMPUNG LAUT CILACAP**

*SOURCES OF WORK SATISFACTION ON NON-CIVIL SERVANT TEACHERS IN RURAL  
VILLAGE OF KAMPUNG LAUT CILACAP*

Oleh :  
**Qorry Akbar Firmansyah<sup>1</sup>**  
**Tri Na'imah<sup>2</sup>**

**ABSTRACT**

*The purpose and focus of this research are to find out the sources of work satisfaction on non-civil servant Primary School teachers in rural area of Kampung Laut. This qualitative research used phenomenology approach with 4 primary informants. The data were collected using interview. The credibility used by the researcher was inter-researcher triangulation. The results showed similarity and difference from the 4 informants. All of the informants stated that work satisfaction had several affecting factors. One of the satisfactions was when teacher had taught well and correctly to improve the students' knowledge so they could reach achievement index that the school wanted and helped their school to be better than before. Colleagues that helped and motivated each other resulted a passion at work and made the teachers satisfied with their work. The relationship between the leader and colleagues such as motivating each other, helping each other, and showing solidarity created a good working condition.*

**Keywords:** *Non-Civil Servant, Teachers, Work Satisfaction*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sumber-sumber kepuasan kerja pada guru SD non PNS di daerah terpencil di kampung laut. Fokus penelitian adalah mengetahui sumber- sumber kepuasan kerja pada guru SD non PNS di daerah terpencil di kampung laut. Informan dalam penelitian ini berjumlah 4 orang, masing-masing merupakan informan primer. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara. Kredibilitas yang digunakan oleh peneliti adalah triangulasi Antar-Peneliti. Hasil dari penelitian ada persamaan dan perbedaan dari keempat informan penelitian. Keempat informan menyatakan bahwa sumber kepuasan kerja memiliki berbagai macam faktor yang mempengaruhi. Salah satu kepuasan kerja ketika guru sudah mengajar dengan baik dan benar untuk meningkatkan murid disekolah agar mencapai indeks prestasi yang sekolah inginkan dan membantu sekolah agar menjadi sekolah yang lebih baik dari sebelumnya. Rekan kerja yang saling membantu dan memotivasi satu sama lain. Dari perilaku antar guru tersebut menghasilkan semangat dalam bekerja dan menjadikan guru – guru tersebut puas dengan pekerjaannya. Baik pimpinan maupun rekan kerja hubungan tersebut berupa saling memotivasi, saling membantu dalam pekerjaan, dan rasa solid tersebut menjadikan kondisi kerja yang baik.

**Kata kunci :** *Guru, Non-PNS, Kepuasan Kerja*

**PENDAHULUAN**

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai berbicara dalam bidang - bidang tertentu belum dapat dikatakan sebagai guru. Untuk menjadi guru memerlukan syarat - syarat khusus, apalagi sebagai guru profesional yang mengetahui seluk - beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai pengetahuan

---

<sup>1</sup> Qorry Akbar Firmansyah, Fakultas Psikologi, Email: [qorrya6@gmail.com](mailto:qorrya6@gmail.com)

<sup>2</sup> Tri Nai'mah, Fakultas Psikologi, Email: [trien.psikologi@gmail.com](mailto:trien.psikologi@gmail.com)

lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa Pendidikan tertentu atau Pendidikan prajabatan (Usman, 2017).

Seorang guru dituntut menjadi guru yang profesional dan berkompeten dalam pekerjaannya, guru profesional dapat didefinisikan seseorang yang memiliki keahlian atau kemampuan dalam membimbing dan membina peserta didik, baik dari segi intelektual, spiritual, maupun secara emosional (Muhlison, 2014).

Dalam profesi guru, guru adalah profesi yang menuntut seseorang sebagai panutan, ilmuwan, motivator, intelektual, dan bersikap bijak bagi peserta didiknya (Warsono, 2017). Sedangkan dalam UU R.I. Nomor 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam pendidikan usia dini jalur Pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang - Undang RI, 2005).

Permasalahan - permasalahan yang terjadi menyangkut kepuasan kerja pada guru di pedalaman sangat banyak. Jika kita melihat hasil dan study pendahuluan yang telah dilakukan. Jika pengkajian dilakukan dengan lebih dalam lagi maka akan menemui banyak permasalahan yang tidak diketahui tentang kepuasan dan ketidakpuasan seorang guru di pedalaman khususnya di Desa Kampung Laut yang lokasinya terpencil.

Penelitian di Cili menyebutkan bahwa sumber kepuasan kerja sendiri melingkupi hubungan dengan orang lain, dengan murid, orang tua murid dan manajemen. Adapun sumber - sumber kepuasan kerja secara menyeluruh adalah berkembangnya individu, pekerjaan, bekerja bersama pelajar, peran sebagai seorang pengembang, daerah, subjek berkemampuan khusus, sumber, penghargaan dari luar, jadwal mengajar, iklim, infrastruktur, hubungan antar pegawai, pengakuan dan rasa hormat, pelatihan, program pembelajaran (Hean & Garrett, 2001).

Sumber-sumber kepuasan kerja sendiri mencakup kondisi pekerjaan, gaji, rekan sekerja, keselamatan kesehatan kerja, dan sebuah pengawasan tidak berpengaruh pada sumber - sumber kepuasan kerja. Sumber kepuasan kerja tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja dari pekerja itu sendiri (Kasno & Budiwati, 2016).

Frederick Herzberg mengembangkan teori dua faktor kepuasan, teori tersebut memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan ketidakpuasan berasal dari ketidakberadaan motivator ekstrinsik. Faktor - faktor ekstrinsik tersebut meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyeliaan, mutu hubungan antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1996). Kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya (Devis dalam Mangkunegara, 1993).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi. Fokus penelitian adalah mengetahui sumber- sumber kepuasan kerja pada guru SD non PNS di daerah terpencil di kampung laut. Informan dalam penelitian ini berjumlah 4 orang, masing-masing merupakan informan primer. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara. Kredibilitas yang digunakan oleh peneliti adalah triangulasi Antar-Peneliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada wawancara bersama dengan informan terkait dengan arti kepuasan kerja dalam sudut pandang informan mendapatkan jawaban yang pada umumnya sama dengan jawaban guru - guru pada umumnya yaitu ketika seseorang bekerja sesuai dengan informan bidang yang dikuasainya. Menurut informan ketika seseorang bekerja sesuai dengan bidangnya maka akan timbul kepuasan

kerja pada dirinya. Pendapat informan dapat dimaknai bahwa informan merasa puas dengan pekerjaan menjadi guru agama, hal ini dikarenakan guru agama adalah sesuatu ilmu/bidang yang memang pada dasarnya informan menguasai dan paham benar tentang hal tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa sumber kepuasan kerja juga terpaut dengan bidang ilmu yang ditekuni dan sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan. Lalu informan juga berkata kepuasan kerja pada guru menurut informan juga ketika melihat murid yang informan didik memiliki akhlak yang baik dan adab yang baik. Menurut Informan, hasil akademik yang diperoleh oleh murid merupakan nomor dua bagi informan. Hal yang paling penting dalam *output* yaitu adab dan akhlak yang baik.

Penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu sumber – sumber kepuasan kerja pada guru adalah ketika murid yang di ajarnya mencapai indeks prestasi yang guru inginkan, bagi informan hal tersebut dapat menjadikan kepuasan kerja tersendiri bagi seorang guru seperti informan. Menurut informan juga kepuasan kerja pada guru dapat terjadi ketika seorang murid dapat menangkap apa yang disampaikan oleh guru terhadap muridnya, dan sebagai guru informan dapat merasa puas jika informan dapat menyampaikan materi terhadap muridnya dan murid tersebut dapat menerima apa yang disampaikan guru.

Faktor kedua mencakup dengan kondisi yang membuat seseorang puas dalam pekerjaannya, dapat diketahui bahwa informan merasa puas dengan pekerjaannya ketika dalam melakukan pekerjaannya itu tenang. Menurut informan ketika mengajar dalam kondisi tenang maka hal tersebut dapat menjadikan informan merasa puas. Informan juga berkata suatu pencapaian murid yang sesuai dengan apa yang informan inginkan itu cukup menjadikan salah satu kondisi yang membuat informan menjadi puas dalam pekerjaannya. Karena menurut informan memang begitulah guru, akan puas ketika murid-muridnya berhasil mencapai apa yang guru inginkan.

Lalu pada data selanjutnya juga informan berpendapat bahwa ketika seseorang mempunyai teman yang banyak pada lingkungan kerja maka juga akan membuat individu merasa puas dalam bekerja. Hal ini dapat kita simpulkan bahwa kondisi geografis dan teman dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu tersebut. Selanjutnya informan mengatakan bahwa informan juga merasa puas dalam pekerjaan ketika murid yang informan didik mendapatkan nilai yang memuaskan, hal tersebut dapat di simpulkan bahwa antusias anak dan pencapaian prestasi anak yang sesuai dengan apa yang guru inginkan dapat menjadikan sumber – sumber kepuasan kerja pada guru di pedalaman.

Penjelasan yang disampaikan informan terhadap kondisi yang di inginkan oleh informan, dapat disimpulkan kondisi lingkungan yang tenang dan sejuk dapat menjadi sumber - sumber kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru di pedalaman, karena kondisi tersebut lebih bisa untuk menyampaikan materi agar anak paham dengan materi yang disampaikan. Hal tersebut dikarenakan informan mengeluhkan tentang kondisi yang terjadi di lingkungan sekolah, seperti motor yang lewat pada saat pembelajaran karena lokasi sekolah yang langsung berhadapan dengan jalan, ditambah lagi oleh fasilitas yang kurang lengkap karena di pedesaan sehingga mengajar dengan menggunakan fasilitas yang ada saja.

Faktor hubungan dengan pimpinan Dijelaskan juga bahwa pimpinan yang informan miliki sekarang adalah sosok pemimpin yang apa adanya seperti jujur dan transparan, hal tersebut dapat menunjang kepuasan kerja pada seseorang yang ia bawahi. Disebutkan juga bahwa pemimpin yang sekarang juga merupakan pemimpin yang seharusnya karena memimpin dengan benar sesuai tugasnya seorang pemimpin yaitu memberikan contoh yang baik kepada pegawainya, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin juga dapat mempengaruhi bagaimana seseorang apakah puas dengan pekerjaan atau tidaknya. Informan juga mengatakan bahwa pimpinan yang sekarang sangat disiplin dalam hal pengarsipan data dan harus tepat waktu ketika menyetorkan data nilai dan lain sebagainya.

Dapat disimpulkan dalam tema ini bahwa pemimpin sangat mempengaruhi dalam pekerjaan, karena itu dapat menjadikan salah satu subjek dalam suatu pekerjaan mencapai kepuasan kerja. Dalam

hal ini dikarenakan pimpinan informan pada saat ini adalah orang yang bijak dalam mengambil keputusan dan tidak merugikan satu sama lain. Menurut informan, informan mempunyai pemimpin yang bijaksana dalam pekerjaan dan juga tidak mempersulit guru – guru yang mengajar di sekolah yang informan tempati di SD Kampung laut.

Faktor pengaruh hubungan dengan rekan kerja, Informan sering bekerja sama dalam menyelesaikan tugas mengajar sebagai guru dan mengerjakan tugas-tugas lainnya. Terkadang juga ada guru yang memang sedang sakit, maka guru lain juga ikut membantu dalam menutupi kekosongan yang ada seperti mengajar dan memberi tugas. Dapat disimpulkan bahwa informan merasa bahwa hubungan dengan teman sejawat dapat mempengaruhi kepuasan kerja, karena teman sejawat dapat membantu mengerjakan suatu hal bersama dan juga dapat mengisi ketika keadaan guru di saat itu sedang sakit/ ada kendala yang menyebabkan tidak bisa berangkat mengajar.

Hubungan dengan teman kerja, informan mengaku saling membantu dalam melakukan pekerjaannya sebagai guru. Hal ini dapat berupa saling mengisi kekosongan saat salah satu guru tidak dapat mengajar. Informan mengaku berhubungan baik dengan rekan kerja, hal ini sama dengan yang dikatakan dengan informan yang sebelumnya. Tetapi informan merasa kurang nyaman dengan teman kerja karena semua guru dalam sekolah tersebut adalah laki-laki hanya informan saja yang perempuan.

Berdasarkan pernyataan informan dapat disimpulkan bahwa sumber-sumber kepuasan kerja pada guru juga mencakup hubungan dengan rekan kerja. Ketika hubungan seseorang baik dengan rekan kerja maka akan timbul rasa puas dalam pekerjaan yang seseorang lakukan, hal itu juga mencakup teman yang sesama gender. Informan menyebutkan bahwa di tempat kerjanya termasuk tempat kerja yang paling rukun antar guru di banding sekolahan yang lain. Informan juga memberi penjelasan bahwa tidak ada masalah antar guru dilingkungan kerja yang sekarang bahkan antar guru saling memberi dukungan dalam melakukan pekerjaan.

Faktor kondisi lingkungan kerja, Informan menjelaskan bahwa keadaan yang terjadi di desa dengan kota sedikit berbeda pada awal pembelajaran, informan menjelaskan bahwa jam masuk pembelajaran di desa dimulai pada pukul 7.30 WIB karena dari pihak guru dan murid ada yang tidak bertempat tinggal di kampung laut dan ditambah memerlukan waktu pemberangkatan yang cukup memakan waktu. Tetapi dalam fasilitas pembelajaran pada sekolah yang di ampunya memiliki fasilitas yang cukup baik, beberapa fasilitas pembelajaran sudah mulai ada sehingga seklah tersebut memiliki metode pembelajaran yang cukup baik dalam proses belajar mengajar.

Dari data yang di dapatkan dapat disimpulkan bahwa fasilitas dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena dapat mempengaruhi dalam proses belajar mengajar. Informan juga mengatakan bahwa rumah informan terletak tidak jauh dari sekolah, dan hal itu cukup membantu informan dalam perjalanan ke seolah untuk mengajar. Jalan menuju sekolah juga termasuk sudah bagus untuk saat ini karena jalan yang dahulu terbilang rusak karena masih banyak batu dan lumpur, hal itu menyebabkan informan menjadi lebih membutuhkan tenaga lebih untuk berangkat menuju sekolah. Informan juga menambahkan tentang fasilitas disekolah yang kurang lengkap seperti kurangnya fasilitas alat peraga sehingga kurangnya media pembelajaran untuk murid-murid yang ada dan terjadi kurang maksimal dalam bekerja pada guru disekolah dikarenakan kurangnya fasilitas yang ada.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa sumber – sumber kepuasan kerja pada guru juga mencakup tentang kondisi lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang lengkap agar mencapai kepuasan kerja. Sekolah juga sering terjadi banjir sehingga menambah kurang maksimalnya jam pembelajaran pada saat terjadi banjir di sekolahan. Dari data yang didapatkan dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan ketika lingkungan kerja yang kurang bisa menunjang kegiatan selama bekerja akan timbul tidak puas. Hal

tersebut dapat di simpulkan bahwa kondisi lingkungan dapat menjadi salah satu aspek dalam pembahasan peneliti yaitu sumber – sumber kepuasan kerja.

Berdasarkan penjabaran data hasil penelitian, keempat informan ZM, SL, DW, dan AJ dapat diketahui sumber-sumber kepuasan kerja guru non PNS di pedalaman desa kampung laut Cilacap. Masing-masing informan memiliki sumber kepuasan kerja yang berbeda.

Teori dasar yang digunakan oleh Rosleny yaitu bahwa kepuasan kerja adalah efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Perasaan - perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga tentang pengalaman kerja pada saat sekarang dan lampau daripada harapan – harapan untuk masa depan (Rosleny, 2015). Hal ini juga dikatakan oleh keempat informan bahwa kepuasan kerja menyenangkan atau tidaknya sebuah pekerjaan tergantung pada faktor yang ada.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor seperti ciri intrinsik pekerjaan, gaji yang dirasakan adil, penyeliaan, rekan sejawat yang menunjang, dan kondisi kerja yang menunjang (Munandar, 2001). mengacu pada faktor – faktor yang dikemukakan oleh Munandar (Munandar, 2001) yaitu, guru non PNS di pedalaman desa Kampung laut Cilacap mempunyai kepuasan kerja ketika guru sudah mengajar dengan baik dan benar untuk meningkatkan murid disekolah agar mencapai indeks prestasi yang sekolah inginkan dengan cara mengajar dan untuk membantu sekolah agar menjadi sekolah yang lebih baik dari sebelumnya. Hal tersebut dikatakan keempat informan dimana merasa puas dengan kerja mereka ketika murid yang mereka ajar mencapai indeks prestasi mereka merasa senang dan puas dengan pekerjaan yang mereka miliki. Rekan sejawat juga merupakan sumber kepuasan kerja dari guru di pedalaman desa Kampung laut Cilacap, hal tersebut dikarenakan guru – guru di Kampung laut saling membantu dan memotivasi satu sama lain. Dari perilaku antar guru tersebut menghasilkan semangat dalam bekerja dan menjadikan guru – guru tersebut puas dengan pekerjaannya. Lalu kondisi lingkungan kerja merupakan aspek yang mendukung dalam kepuasan kerja yang di alami oleh informan, dikarenakan hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja yang baik dapat menjadikan guru – guru di Kampung laut merasa puas dengan pekerjaannya saat ini. Hubungan tersebut berupa saling memotivasi, saling membantu dalam pekerjaan, dan rasa solid tersebut menjadikan kondisi kerja yang baik.

Temuan baru dalam kepuasan kerja yang ditemukan oleh peneliti selama penelitian adalah gaji atau upah. Menurut penuturan keempat informan gaji merupakan salah satu faktor dari kepuasan kerja. Adanya pekerjaan yang berat namun jika gaji yang didapat tidak sesuai maka kepuasan kerja itu berpengaruh. Keempat informan menyatakan bahwa gaji yang didapat memang tidak sesuai dengan kerja keras mereka. Akan tetapi, niat dan tanggung jawab yang keempat informan tanggung lebih penting. Menurut keempat informan cukup atau tidaknya gaji yang didapatkan menjadi seorang guru Non PNS tergantung gaya hidup dan cara mengelola uang dengan baik. Oleh sebab itu masing-masing informan memiliki kerja sampingan selain menjadi guru Non PNS.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu keempat informan menyatakan bahwa sumber kepuasan kerja memiliki berbagai macam sumber yaitu rekan sejawat, kondisi lingkungan kerja, indeks prestasi siswa, hubungan baik dengan pimpinan. Hal tersebut dikatakan keempat informan dimana merasa puas dengan kerja mereka ketika murid yang mereka ajar mencapai indeks prestasi mereka merasa senang dan puas dengan pekerjaan yang mereka miliki. Rekan sejawat juga merupakan sumber kepuasan kerja dari perilaku antar guru tersebut menghasilkan semangat dalam bekerja dan menjadikan guru – guru tersebut puas dengan pekerjaannya. Hubungan dengan pimpinan

dan rekan kerja yang baik dapat menjadikan guru-guru di Kampung laut merasa puas dengan pekerjaannya saat ini.

#### **SARAN**

1. Kepada Informan Penelitian, diharapkan untuk tetap amanah dalam memberikan ilmu kepada anak didik. Tetap mengabdikan dengan ikhlas semoga Allah SWT membalas kebaikan bapak/ibu guru.
2. Bagi Pihak Instansi Sekolah untuk dapat memenuhi fasilitas sekolah agar proses pembelajaran dapat berjalan lancar. Kemudian lebih memperhatikan lagi terhadap guru terutama Non PNS.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti sumber-sumber kepuasan kerja pada guru Non PNS di pedalaman, supaya lebih memperhatikan lagi faktor-faktor. Karena setiap individu memiliki faktor atau aspek yang berbeda.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (1996). *ORGANISASI* (Kedelapan; L. Saputra, ed.). Jakarta: Binarupa Askara.
- Hean, S., & Garrett, R. (2001). Sources of job satisfaction in science secondary school teachers in chile. *Compare*, 31(3), 363–379. <https://doi.org/10.1080/03057920120098491>
- Kasno, & Budiwati, H. (2016). Identifikasi Sumber Kepuasan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Petugas Unit Pengelola Kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan Di Kabupaten Lumajang. *Jurnal Penelitian Ekonomi Wiga*, 8 hlm.
- Mangkunegara, A. P. (1993). *Psikologi Perusahaan* (Pertama). Bandung: PT. Trigendaka Karya Bandung.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas
- Rosleny, M. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi* (1st ed.). CV. PUSTAKA SETIA.
- Undang - Undang RI. *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL*. , Pub. L. No. 20 (2003).
- Undang - Undang RI. *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG GURU DAN DOSEN*. , Pub. L. No. 14 (2005).
- Undang - Undang RI. *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN PERATURAN PEMERINTAH RI TAHUN 2015*. , Pub. L. No. Pasal 1, 406 hlm (2015).
- Usman, M. U. (2017). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Warsono, W. (2017). Guru: Antara Pendidik, Profesi, Dan Aktor Sosial. *The Journal of Society & Media*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.26740/jsm.v1n1.p1-10>