

**PENGARUH PENGANGGARAN PENDIDIKAN DI SEKOLAH DAN KETERAMPILAN
KOMUNIKASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN GURU
(Studi pada SMPN di Kabupaten Ciamis)**

Oleh
Hesty Rahmayanty
82321112039

Abstrak

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisitif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah.

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut; 1) Penganggaran pendidikan di SMPN Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan baik, hal tersebut dilihat dari hasil jawaban responden. Anggaran pendidikan di SMPN Kabupaten Ciamis meliputi; perencanaan penyusunan anggaran biaya pendidikan melalui rapat RAPBS, pelaksanaan pembiayaan pendidikan dengan optimal dan pengawasan anggaran sesuai standar pelaporan. 2) Keterampilan komunikasi kepala sekolah di SMPN Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan baik. Keterampilan kepala sekolah tersebut meliputi; Komunikasi dengan guru dan berlaku adil dan bijak dalam pengambilan keputusan, maka kepuasan kerja guru meningkat. Keterampilan komunikasi kepala sekolah meliputi; menyiapkan ide /gagasan, menegur dan member sanksi bawahan, menyampaikan pesan dan kedekatan dengan bawahan. 3) Kepuasan guru di SMPN Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan jawaban responden, bahwa guru sudah merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan sekolah. Kepuasan guru meliputi; kepuasan personal, kepuasan sosial, kepuasan ekonomi dan budaya..

Kata kunci : anggaran, komunikasi, kepala sekolah, kinerja, guru.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, di samping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah.

Berbagai penelitian, ungkap Siagian (2008:295) telah membuktikan bahwa apabila

dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Robbins (2007:107) juga menyimpulkan bahwa ketika data kepuasan dan produktivitas kerja dikumpulkan pada suatu organisasi, ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai lebih banyak karyawan yang puas cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang mempunyai lebih sedikit karyawan yang puas.

Salah satu sumber daya yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan di Sekolah Dasar adalah guru. Unsur ini merupakan *key person* dalam proses pembelajaran khususnya dan umumnya dalam pencapaian tujuan pendidikan. Keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran terkait dengan

permasalahan yang dihadapi guru, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak-pihak terkait karena faktor ini sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi. Hasil penelitian Herzberg menyatakan bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan (Armstrong, 1994:71). Sebaliknya, apabila guru tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya, akan menyebabkan kualitas kerja yang rendah dan akan menimbulkan hal-hal yang merugikan bagi pencapaian tujuan pendidikan baik dalam lingkup sekolah maupun bagi dunia pendidikan umumnya.

Banyak usaha yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Di antaranya adalah dengan melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan guru dalam mengajar, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan dan penataran, mempermudah usulan kenaikan pangkat, serta secara bertahap pemerintah pusat dan daerah telah memberikan peningkatan kesejahteraan seperti sertifikasi dan gaji ke 13, dan tunjangan kesejahteraan dari pemerintah daerah dan lain sebagainya. Namun, usaha yang sudah dilaksanakan tampaknya belum memperlihatkan hasil yang memuaskan.

Pra *survey* yang telah dilakukan terhadap guru-guru SMPN Kabupaten Ciamis mengarah kepada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja guru. Gejala yang terlihat pada rendahnya kegairahan dalam melaksanakan tugas, tingkat kerajinan yang rendah yang ditandai dengan penganggaran pendidikan belum sepenuhnya terpenuhi, keterampilan komunikasi pimpinan, guru yang tidak melaksanakan persiapan mengajar, datang terlambat, memulai jam pelajaran tidak tepat waktu, mengakhiri jam pelajaran lebih awal terutama pada jam pelajaran terakhir, rendahnya inisiatif dan kreativitas kerja, lemahnya jalinan kerjasama antar teman sekanter, serta adanya ketidakpuasan terhadap kebijakan organisasi

yang direspon guru dengan ketidakpatuhan terhadap pelaksanaan kebijakan yang diberlakukan.

Sekolah merupakan sistem yang terdiri atas serangkaian komponen yang saling terkait, dan membutuhkan masukan dari lingkungan untuk melakukan proses transformasi serta mengeluarkan hasil (*out put*). Perencanaan anggaran dalam manajemen keuangan adalah kegiatan merencanakan sumber dana untuk menunjang kegiatan pendidikan dan tercapainya tujuan di sekolah. Perencanaan menghimpun sumber daya yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan berhubungan dengan anggaran atau budget, sebagai penjabaran suatu rencana kedalam bentuk dana untuk setiap komponen. Pengertian pembiayaan pendidikan yang bersifat *budgetair*, yaitu biaya pendidikan yang diperoleh dan dibelanjakan oleh sekolah sebagai suatu lembaga. (Nanang Fattah, 2006:23). Hal ini yang sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Chon dalam Syaeful Sagala (2007:209) mengatakan biaya pendidikan adalah *cost* yang harus dikeluarkan yaitu perhitungan atau biaya yang dikeluarkan untuk membiayai kegiatan-kegiatan terkait dalam pendidikan. Anggaran pendidikan merupakan biaya atau dana yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan pendidikan, baik biaya langsung (*direct cost*) dan biaya tidak langsung (*indirect cost*). Biaya langsung terdiri dari biaya-biaya yang dikeluarkan untuk keperluan pelaksanaan pengajaran dan kegiatan belajar siswa berupa pembelian alat-alat pelajaran, sarana belajar, biaya transportasi, gaji guru, baik yang dikeluarkan oleh pemerintah, orang tua, maupun siswa sendiri. Sedangkan biaya tidak langsung berupa keuntungan yang hilang (*earning forgone*) dalam bentuk biaya kesempatan yang hilang (*opportunity cost*) yang dikorbankan oleh siswa selama belajar (Cohn:1979; Thomas Jone: 1985 ; Alan Thomas : 1976 dalam Nanang Fattah, 2006:23).

Salah satu permasalahan yang sering didapatkan pada lembaga pendidikan di Indonesia adalah faktor lemahnya kepemimpinan lembaga, dalam hal ini kepala sekolah atau madrasah. Kelemahan kepemimpinan ini terjadi karena banyak faktor, keterampilan yang kurang memadai hingga wawasan kepemimpinan pendidikan yang masih kurang. Padahal, tantangan lembaga pendidikan sekarang ini semakin besar, dilihat dari berbagai situasi dan kondisi yang

menghadang. Sebut saja faktor globalisasi yang sekarang ini merambah dunia pendidikan. Betapa sekarang ini sangat mudah dijumpai berbagai sekolah dan perguruan tinggi yang menawarkan program-program dengan kurikulum luar negeri, kerjasama perkuliahan, ataupun melalui waralaba sistem pendidikan, di mana sekolah-sekolah luar negeri mulai membuka sekolah melalui mitra lokalnya di Indonesia. Belum lagi tantangan lain, terutama berkaitan dengan lulusan sekolah atau perguruan tinggi tersebut bisa terserap di dunia kerja atau tidak? Adalah persoalan yang tidak habis-habisnya ketika banyak lulusan perguruan tinggi yang belum bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang ilmu yang ia pelajari.

Pada akhirnya, kepala sekolah juga harus mampu memenuhi permintaan dan harapan konsumen, dalam hal ini adalah masyarakat sebagai wali murid. Dengan makin banyaknya informasi yang ada di masyarakat, dan keadaan mereka yang makin pintar, maka tuntutan terhadap lembaga pendidikan juga makin tinggi. Dengan mudah mereka membandingkan fasilitas atau sistem belajar mengajar dari satu tempat ke tempat lain sehingga mereka juga menginginkan anaknya mendapatkan perlakuan pendidikan yang kurang lebih sama. Berdasarkan standar kompetensi kepala sekolah, beberapa keterampilan perlu dimiliki oleh kepala sekolah.

Agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, kepala sekolah perlu mengembangkan beberapa keterampilan; 1) Keterampilan komunikasi Ini merupakan keterampilan mutlak bagi kepala sekolah. Kepala sekolah pasti harus mampu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama guru, pegawai, siswa dan masyarakat. 2) Keterampilan motivasi. Sebagaimana diulas sebelumnya, tugas kepala sekolah adalah memberikan kekuatan mental bagi guru, pegawai dan siswa. Kekuatan mental tersebut memungkinkan minat dan semangat kerja, dan semangat belajar guru maupun siswa dapat ditingkatkan. 3) Membangun Tim. Kepala sekolah tidak mungkin dapat bekerja sendirian. Bahkan kiat paling efektif yang perlu dikembangkan adalah keterampilan membagi tugas pada banyak orang secara efektif. Segegap guru dan pegawai bekerja layaknya sebuah tim sepak bola. Selain ahli di bidang masing-masing, setiap individu dituntut mampu

bekerjasama secara kompak untuk meraih kemenangan bersama. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan tim, keberhasilan bersama, dan bukan keberhasilan kepala sekolah sendiri. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut mampu membangun tim kerja yang kompak dan saling mendukung. 5) Pendelegasian Tugas. Kepala sekolah tidak selalu ahli dalam segala hal. Walaupun dia menguasai semua hal, dia tidak mungkin mengerjakan seluruh pekerjaan di sekolah sendirian. Kepala sekolah dituntut mampu membagi dan mendelegasikan setiap jenis tugas secara efektif pada orang yang tepat. Untuk itu, kepala sekolah perlu memahami secara benar setiap detail pekerjaan yang diberikan pada orang lain, sehingga walaupun pekerjaan dikerjakan oleh orang lain, hasilnya sama dengan yang diharapkan oleh kepala sekolah. 6) Mengelola Staf. Mengelola guru dan pegawai sering kali tidak lebih mudah dibanding mengelola anak-anak dalam keluarga sendiri. Beragamnya mental, kepribadian dan keahlian setiap guru dan pegawai harus disikapi secara bijaksana. Prioritas pertama yang perlu dikedepankan oleh kepala sekolah adalah hubungan baik dengan segegap guru dan pegawai. Meski demikian, kepala sekolah tidak boleh hanya menekankan hubungan baik dan mengabaikan kualitas kerja.

Penelitian ini memusatkan perhatian pada salah satu faktor yang secara teoritis mempunyai kaitan erat dengan penampilan kerja, yakni kepuasan kerja (*job satisfaction*). Penganggaran pendidikan dan keterampilan komunikasi kepala sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

Penganggaran Pendidikan

Pengertian pembiayaan pendidikan yang bersifat *budgetair* yaitu biaya pendidikan yang diperoleh dan dibelanjakan oleh sekolah sebagai suatu lembaga. Artinya, biaya-biaya pendidikan yang bersifat *budgetair* dan *nonbudgetair* termasuk dalam pengertian biaya pendidikan dalam arti luas. Sedangkan pengertian biaya pendidikan yang bersifat *nonbudgetair* yaitu "Biaya-biaya pendidikan yang dibelanjakan oleh murid, atau orang tua/keluarga dan biaya kesempatan pendidikan" Nanang Fattah (2006:23).

Anggaran biaya pendidikan terdiri dari dua sisi yang berkaitan satu sama lain, yaitu sisi

anggaran penerimaan dan anggaran pengeluaran untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Masih dalam buku yang sama menurut (Nanang Fattah, 2006:23) Anggaran penerimaan adalah

Pendapatan yang diperoleh setiap tahun oleh sekolah dari berbagai sumber resmi dan diterima secara teratur. Untuk sekolah dasar negeri, umumnya memiliki sumber-sumber anggaran penerimaan, yang terdiri dari pemerintah pusat, pemerintah daerah, masyarakat sekitar, orangtua murid, dan sumber lain. Sedangkan anggaran dasar pengeluaran adalah jumlah uang yang dibelanjakan setiap tahun untuk kepentingan pelaksanaan pendidikan di sekolah. Belanja sekolah sangat ditentukan oleh komponen-komponen yang jumlah dan proporsinya bervariasi di antara sekolah yang satu dan daerah yang lain. Serta dari waktu ke waktu.

Berdasarkan pendekatan unsur biaya (*ingredient approach*), pengeluaran sekolah dapat dikategorikan kedalam beberapa item pengeluaran yaitu: pengeluaran untuk pelaksanaan pelajaran, pengeluaran untuk tata usaha sekolah, pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah, kesejahteraan pegawai, administrasi, pembinaan teknis *education* dan pendataan

Perhitungan biaya dalam pendidikan akan ditentukan oleh unsur-unsur tersebut yang didasarkan pula pada perhitungan biaya nyata (*the real cost*) sesuai dengan kegiatan menurut jenis dan volumenya. Dalam konsep pembiayaan pendidikan dasar ada dua hal penting yang perlu dikaji atau dianalisis yaitu biaya pendidikan secara keseluruhan (*total cost*) dan biaya satuan per siswa (*unit cost*). Biaya satuan di tingkat sekolah merupakan *aggregate* biaya pendidikan tingkat sekolah, baik yang bersumber dari pemerintah, orang tua, dan masyarakat yang dikeluarkan untuk penyelenggaraan pendidikan dalam satu tahun.

Menurut Nanang Fattah (2006:47) penganggaran merupakan kegiatan atau proses penyusunan anggaran (*budget*). *Budget* merupakan "Rencana operasional yang dinyatakan secara kuantitatif dalam bentuk satuan uang yang digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan lembaga dalam kurun waktu tertentu".

Penyusunan anggaran merupakan langkah-langkah positif untuk merealisasikan rencana yang telah disusun. Kegiatan ini melibatkan

pimpinan tiap-tiap unit organisasi. Pada dasarnya, penyusunan anggaran merupakan negoisasi atau perundingan/kesepakatan antara puncak pimpinan dibawahnya dalam menentukan besarnya alokasi biaya suatu penganggaran. Hasil akhir dari negoisasi merupakan suatu pernyataan tentang pengeluaran dan pendapatan yang diharapkan dari setiap sumber dana.

Menurut M. Munandar (1986:1) yang dimaksud "Business Budget atau budget (anggaran) ialah suatu rencana yang disusun secara sistematis yang meliputi keseluruhan kegiatan perusahaan yang dinyatakan dalam unit (kesatuan) moneter dan berlaku untuk jangka waktu (periode) tertentu yang akan datang".

Dari beberapa pengertian tersebut nampaklah bahwa budget mempunyai empat unsur, yaitu :

1. Budget ialah suatu penentuan terlebih dahulu tentang aktivitas atau kegiatan yang akan dilakukan di waktu yang akan datang.
2. Budget meliputi kegiatan perusahaan yaitu mencakup semua kegiatan yang akan dilakukan oleh semua bagian-bagian yang ada dalam perusahaan.
3. Budget dinyatakan dalam unit moneter, yaitu unit (kesatuan yang dapat diterapkan pada berbagai kegiatan perusahaan yang beraneka ragam).
4. Budget, jangka waktu tertentu yang akan datang yang menunjukkan bahwa budget berlakunya untuk masa yang akan datang.

Sebagaimana telah diutarakan di atas, budget mempunyai tiga kegunaan pokok, yaitu :

1. Sebagai pedoman kerja
2. Sebagai alat pengawasan kerja
3. Sebagai alat evaluasi kerja

Keterampilan Komunikasi Kepala Sekolah

Istilah komunikasi berasal dari perkataan latin "*communicatio*" yang berarti "pemberitahuan" atau "pertukaran pikiran". Istilah *communicatio* tersebut bersumber pada kata "*communis*" yang berarti "sama". Jadi yang dimaksud sama disini adalah "sama makna". Komunikasi interpersonal dapat menjadi pemicu bentuk komunikasi yang lainnya. Pengetahuan mengenai diri pribadi melalui proses-proses psikologis seperti persepsi dan kesadaran (*awareness*) terjadi saat berlangsungnya komunikasi intrapribadi oleh komunikator. Untuk memahami apa yang

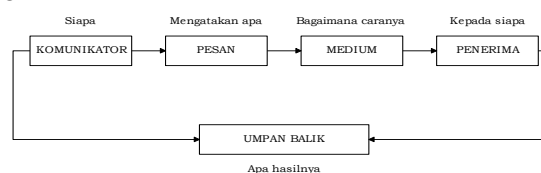
terjadi ketika orang saling berkomunikasi, maka seseorang perlu untuk mengenal diri mereka sendiri dan orang lain. Karena pemahaman ini diperoleh melalui proses persepsi. Maka pada dasarnya letak persepsi adalah pada orang yang mempersepsikan, bukan pada suatu ungkapan ataupun obyek. Aktivitas dari komunikasi intrapribadi yang kita lakukan sehari-hari dalam upaya memahami diri pribadi diantaranya adalah; berdoa, bersyukur, introspeksi diri dengan meninjau perbuatan kita dan reaksi hati nurani kita, mendayagunakan kehendak bebas, dan berimajinasi secara kreatif.

Pemahaman diri pribadi ini berkembang sejalan dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam hidup kita. Kita tidak terlahir dengan pemahaman akan siapa diri kita, tetapi perilaku kita selama ini memainkan peranan penting bagaimana kita membangun pemahaman diri pribadi ini. “Kesadaran pribadi (*self awareness*) memiliki beberapa elemen yang mengacu pada identitas spesifik dari individu” (Fisher 1987: 134). Elemen dari kesadaran diri adalah konsep diri, proses menghargai diri sendiri (*self esteem*), dan identitas diri kita yang berbeda-beda (*multiple selves*). Pada penelitian ini Komunikasi Interpersonal diukur berdasarkan bagaimana kepala sekolah Menyiapkan Ide atau Gagasan, Menegur dan member sanksi bawahan, Menyampaikan Pesan, dan Kedekatannya dengan bawahan.

Demikian Effendy (2003:23), menjelaskan istilah komunikasi “diantara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi harus terdapat kesamaan makna”. Jika tidak terjadi kesamaan makna, maka komunikasi tidak berlangsung. Dengan kata lain apabila seseorang menyampaikan pikirannya atau perasaannya kepada orang lain, maka komunikasi terjadi atau berlangsung jika orang tersebut mengerti apa yang dimaksudkan. Sebaliknya jika tidak paham akan maksudnya, maka orang tersebut tidak menyahut atau tidak memberikan reaksi, berarti komunikasi tidak berjalan. Komunikasi yang dibicarakan disini adalah komunikasi antar manusia atau komunikasi sosial yaitu komunikasi antara seseorang dengan orang lain dalam kehidupan masyarakat. Jadi komunikasi merupakan proses sosial yang berlangsung antara manusia secara terus menerus dan berkesinambungan.

Komunikasi memiliki arti yang sangat penting bagi manusia, karena tanpa komunikasi tidak akan terjadi interaksi dan tidak akan terjadi saling tukar pengetahuan dan pengalaman apalagi untuk melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama. Lebih lanjut lagi Onong Uchjana (1986:56) menjelaskan bahwa “Komunikasi adalah penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain”. Proses penyampaian atau pemindahan itu berlangsung pada umumnya dengan menggunakan bahasa. Bahasa adalah lambang yang mewakili sesuatu, baik yang berwujud (konkrit) maupun yang tidak berwujud (abstrak). Jika komunikasi mempergunakan bahasa disebut komunikasi verbal dan bila komunikasi mempergunakan lambang-lambang yang bukan bahasa disebut komunikasi non verbal.

Terjadinya proses komunikasi dapat menurut Effendy (2003:30) dilihat pada gambar berikut:



Unsur-unsur komunikasi adalah sebagai berikut : komunikator, membuat sandi atau menyandi (*encoding*), pesan (*message*), jalur (*medium*), menguraikan sandi – penerima (*decoding – receiver*), umpan balik (*feed back*) dan kegaduhan (*noise*).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah usaha mendorong orang lain menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Dengan komunikasi diharapkan diperoleh titik kesamaan sehingga salah pengertian dapat dihindari. Walaupun komunikasi yang sempurna jarang ada, tetapi orang perlu berusaha sedapat mungkin melakukan hal itu dengan cara memahami unsur-unsur komunikasi agar dapat berkomunikasi dengan baik.

Dalam pelaksanaan kegiatan keseharian organisasi, komunikasi organisasi secara internal dan eksternal memiliki tiga fungsi dasar yaitu menginformasikan, membujuk atau mempengaruhi dan mempromosikan itikad baik. Namun yang termasuk dalam komunikasi interpersonal adalah komunikasi organisasi

internal saja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berlangsung antara orang dengan orang, dan bukan antara organisasi dengan organisasi.

Kepuasan Guru

Menurut Kumar (2007), kepuasan kerja guru merupakan:

Gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi. Kepuasan kerja guru juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar.

Menurut Suwar (2008) “Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan bekerja atau mengajar dengan baik”. Menurut Lester (dalam Hughes, 2006) kepuasan kerja guru adalah “Sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan”.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya dan sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan.

Teori Psikologi Yang Mendasari Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja yang ada dan saling melengkapi dan berhubungan dengan teori psikologi yang mempelajari *need* dan *value* adalah:

1. Teori Maslow

Hasibuan menyatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Keinginan ini terjadi secara terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan

menjadi motivator (dalam Prabu, 2005). Maslow membagi kebutuhan manusia berdasarkan tingkatan hierarki yang diawali dengan kebutuhan manusia yang paling dasar.

Berikut merupakan susunan hierarki kebutuhan Maslow (Schultz, 1994):

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*),
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*).
- c. Kebutuhan cinta (*Love needs*).
- d. Kebutuhan akan harga diri (*Self-esteem needs*)
- e. Aktualisasi diri (*Self-actualization*).

2. Teori Herzberg

Teori Herzberg dikenal dengan teori dua faktor. Herzberg mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi (dalam Suwar, 2008). Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

Kesimpulannya dalam teori dua faktor bahwa terdapat faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja adalah motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sebaliknya ketidakpuasan pada dasarnya berkaitan dengan memuaskan anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan dengan lingkungan (Suwar, 2008).

Menurut Lester (dalam Ritz, 2009), ada sembilan faktor kepuasan kerja guru, yaitu :

- a. Pengawasan (*Supervision*)
- b. Rekan kerja (*Colleagues*)
- c. Kondisi kerja (*work condition*)
- d. Imbalan (*Pay*)
- e. Tanggung jawab (*Responsibility*)
- f. Kenaikan Jabatan (*Advancement*)
- g. Keamanan (*Security*)
- h. Penghargaan (Recognition)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analitik deskripsi kuantitatif dan verifikatif. Metode deskriptif yaitu metode yang menggambarkan fakta dan kejadian pada objek yang diteliti dan verifikatif yaitu metode yang dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan dari statistik dengan

Software SPSS (Statistical product and Service Solutions) Ver.17.0 For Windows.

Metode merupakan suatu cara menyeluruh yang terencana guna guna mencapai tujuan yang diharapkan dalam pekerjaan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Surakhmad (1989:131), yang berpendapat sebagai berikut;

Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkain hipotesa, dengan mempergunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama itu dipergunakan setelah penyelidik memperhitungkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta situasi penyelidikan.

Dalam penelitian ini juga digunakan metode survey korelasional. Menurut Kerlinger (dalam Riduwan, 2008: 49),

Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan relative, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis". Lebih ditegaskan bahwa "Penelitian survai biasanya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam tetapi genelalisasi yang dilakukan akan lebih akurat jika digunakan sampel yang representative.

Pendapat ahli lain menjelaskan sebagai berikut, "Penelitian survei merupakan penelitian yang mengumpulkan data pada saat tertentu dengan tiga bagian penting; mendiskripsikan keadaan alami yang ada saat ini, mengidentifikasi secara terukur keadaan sekarang dan menentukan hubungan sesuatu yang hidup antara kejadian yang spesifik" (Sukardi, 2009: 193).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil-hasil penelitian melalui analisis uji hipotesis dapat diuraikan hal-hal sebagai berikut:

Pengaruh Penganggaran Pendidikan Terhadap Kepuasan Guru

Penganggaran pendidikan di SMPN Kabupaten Ciamis perlu ditingkatkan, hal tersebut ada beberapa sekolah yang masih

belum terpenuhinya anggaran untuk operasional pendidikan.

Dalam upaya meningkatkan aksesibilitas dan mutu pendidikan nasional, sejak beberapa tahun lalu pemerintah telah mengucurkan bantuan dana pembangunan pendidikan dalam bentuk Dana Alokasi Khusus (DAK) bidang Pendidikan. Namun, bantuan dana yang diberikan pemerintah tersebut dinilai masih sangat kecil dan juga tidak memenuhi amanat konstitusi. UUD 1945 Amandemen IV Tahun 2002 telah mengamanatkan bahwa negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% (dua puluh persen) dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), serta dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan. Selain UUD 1945 Amandemen IV Tahun 2002, hal tersebut juga di atur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional, yang berbunyi : "Dana pendidikan selain gaji pendidik dan biaya pendidikan kedinasan dialokasikan minimal 20% (dua puluh persen) dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) pada sektor pendidikan dan minimal 20% (dua puluh persen) dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)".

Menurut Wrihatnolo (2009:15)

Kebijakan Anggaran Pendidikan 20% (dua puluh persen) Kewajiban konstitusi dengan menetapkan porsi anggaran pendidikan sebesar 20% (dua puluh persen) dari APBN memperlihatkan sifat pendidikan yang demikian penting bagi perjalanan bangsa ke depan, dengan mempersiapkan kualitas manusia Indonesia yang mampu secara teknis membangun negara dan berkompetisi melalui pengembangan teknologi dengan memperhatikan sisi akhlak mulia.

Anggaran pendidikan sebesar 20% yang diambil dari APBN dan APBD ini dikenal dengan istilah Dana Alokasi Khusus (DAK). Namun, apakah DAK bidang pendidikan sebesar 20% (dua puluh persen) ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya yaitu untuk Menuntaskan Pelaksanaan Program Wajib Belajar Pendidikan Dasar Sembilan Tahun, Pemerataan dan Perluasan Akses Pendidikan, serta Peningkatan Mutu, Relevansi dan Daya Saing Pendidikan.

Pengaruh Keterampilan Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Guru

Keterampilan komunikasi kepala sekolah di SMPN Kabupaten Ciamis perlu ditingkatkan. Sekolah sebagai sistem sosial yang kompleks, interaktif, dan dinamis yang dapat dikaji secara struktural dan operasional.

Secara struktural sekolah merupakan sistem sosial yang unik, mempunyai hirarki hubungan ke atas, sejajar, dan ke bawah. Secara operasional administratif, sekolah melaksanakan fungsi interaktif antara manusia dengan manusia, dengan kata lain sifat hubungan di sekolah merupakan faktor sentral dalam administrasi sekolah. Memandang sekolah sebagai suatu sistem sosial yang mencakup dua gejala sosial yang bersifat tak terikat (*independent*) dan pada saat yang bersamaan berinteraksi satu sama lain, gejala itu adalah: (1) lembaga, yang memiliki peranan dan harapan tertentu untuk mencapai tujuan; dan (2) individu, yang memiliki kepribadian dan disposisi kebutuhan yang menempati ruang sistem.

Gejala sosial tersebut sangat penting dicermati terutama dalam latar persekolahan, yaitu sebagai salah satu perspektif yang dapat dipakai untuk memahami keefektifan organisasi sekolah. Sehubungan dengan keefektifan, menekankan bahwa dimensi keefektifan sudah menjadi salah satu paradigma dalam administrasi pendidikan, dalam hal ini (Tilaar, 2000) menyatakan bahwa "Manajemen yang efektif akan menghasilkan mutu pendidikan yang tinggi". Dalam kaitan dengan pengelolaan sekolah, diperlukan secara efektif upaya-upaya yang dapat mendorong peningkatan mutu pendidikan di sekolah, karena sekolah yang bermutu seharusnya dilihat dari keefektifannya.

Dalam mengkaji berbagai faktor yang mempengaruhi keefektifan organisasi sekolah tampaknya faktor keterampilan manajerial dan komunikasi kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu tercapainya sekolah yang efektif (Tilaar, 2000). Sebagai seorang manajer pendidikan maka kepala sekolah dituntut keahliannya untuk memimpin dan mengembangkan struktur organisasi pendidikan yang efisien sehingga sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang dipandang memiliki hubungan dengan keefektifan sekolah adalah

komunikasi organisasi yang berlangsung di sekolah. Keefektifan komunikasi menunjuk pada tingkat penafsiran penerima terhadap pesan yang disampaikan oleh pengirim. Komunikasi yang berhasil terjadi ketika informasi, gagasan atau perasaan yang secara intensif ditafsirkan penerima dikirim secara efektif, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi diperlukan untuk mengkoordinasi dan meningkatkan perhatian anggota organisasi pada tujuan organisasi melebihi dari tujuan pribadi, tanpa komunikasi maka perilaku anggota organisasi tidak dapat diarahkan pada pencapaian tujuan.

Pengaruh Penganggaran Pendidikan dan Keterampilan Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Guru

Guru sebagai salah satu sumber daya manusia mempunyai peranan yang cukup penting dalam proses pendidikan. Pentingnya peranan guru dalam proses pendidikan telah menimbulkan semacam keyakinan bahwa tingkat rendahnya kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh kualitas guru. Bila kita telah sepakat bahwa guru memainkan peranan penting dalam proses pendidikan, maka perhatian terhadap guru tidak boleh diabaikan, baik dari segi pendidikannya maupun segi-segi lainnya. Terdapat gejala, bahwa kepuasan kerja guru masih tergolong rendah. Hal ini tercermin dari tingkat kesejahteraan guru yang relatif rendah. Sebagai jabatan profesional, sudah selayaknya guru memperoleh jaminan hidup yang layak dan memadai, sebab hal ini bukan saja akan menyebabkan kepuasan kerja, tetapi juga memungkinkan seorang profesional menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini memusatkan perhatian pada salah satu faktor yang secara teoritis mempunyai kaitan erat dengan penampilan kerja, yakni kepuasan kerja (*job satisfaction*). Kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan tingkat penampilan kerja yang tinggi, dan sebaliknya penampilan kerja dapat menjadi predikat bagi kepuasan kerja.

Menurut Halawa (2002:12) Kepuasan kerja merupakan

Impian dan harapan setiap guru, akan tetapi banyak faktor yang menyebabkan puas atau tidak puasnya seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dan pendidik. Faktor-faktor tersebut adalah lingkungan kerja, disiplin

kerja, gaji/honor, hubungan guru dengan guru, hubungan guru dengan kepala sekolah, hubungan guru dengan siswa, motivasi, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, pengetahuan tentang komunikasi. Semua faktor tersebut langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sikap guru terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Hal ini berkaitan dengan keyakinan seorang guru mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada guru tersebut untuk membuat respon atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh penganggaran pendidikan di sekolah dan keterampilan komunikasi kepala sekolah terhadap kepuasan guru di SMPN Kabupaten Ciamis, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penganggaran pendidikan di SMPN Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan baik, hal tersebut dilihat dari hasil jawaban responden. Anggaran pendidikan di SMPN Kabupaten Ciamis meliputi; perencanaan penyusunan anggaran biaya pendidikan melalui rapat RAPBS, pelaksanaan pembiayaan pendidikan dengan optimal dan pengawasan anggaran sesuai standar pelaporan.
2. Keterampilan komunikasi kepala sekolah di SMPN Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan baik. Keterampilan kepala sekolah tersebut meliputi; Komunikasi dengan guru dan berlaku adil dan bijak dalam pengambilan keputusan, maka kepuasan kerja guru meningkat. Keterampilan komunikasi kepala sekolah meliputi; menyiapkan ide /gagasan, menegur dan member sanksi bawahan, menyampaikan pesan dan kedekatan dengan bawahan.
3. Kepuasan guru di SMPN Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan jawaban responden, bahwa guru sudah merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan sekolah. Kepuasan guru meliputi;

kepuasan personal, kepuasan sosial, kepuasan ekonomi dan budaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anuj Kumar Chandel et al. 2007, "Economics and environmental impact of bioethanol production technologies: an appraisal", Department of Microbiology, Osmania University.
- Fattah. Nanang. 2006. Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Cetakan keempat.
- _____. 2004. Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah. Bandung: CV. Pustaka Bani Quraisy.
- Fisher, Simon, dkk. 1987. Mengelola Konflik : Keterampilan dan Strategi Untuk Bertindak, Cetakan Pertama, Alih Bahasa S.N. Kartikasari, dkk, The British Council, Indonesia, Jakarta.
- Halawa, Ohiao, 1992. Kisah Sukses Para Manajer Profil 4 Top Eksekutif Indonesia, Jakarta: Penerbit NIAS
- JB. Heckert, et.al, 1997. Controllershship. Tugas Akuntansi Manajemen, Edisi 3 Jakarta : Erlangga.
- Munandar, 2004. Budgeting, Edisi Satu. Yogyakarta: BPF.
- Robbin, S.P, 1998. Organization Behaviour: Controversies an Aplication. London: Prentice Hall International. Inc.
- _____.1994. Teori Organisasi. Struktur, Desain dan Aplikasi. Edisi Ketiga. Jakarta: Arcan.
- _____.2002. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan aplikasi Jilid Dua. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prehallindo.
- Sagala, Saiful. 2007, Konsep dan Makna Pembelajaran, Bandung : ALFABETA
- Sallis E, 2007. Total Quality Management in Education. Jogjakarta: Ircisod.
- _____.2002. Total Quality Management in Education. Jogjakarta: Ircisod.
- Randy R. Wrihatnolo, Kebijakan Anggaran Pendidikan 20% (dua puluh persen): Antara Harapan dan Fakta, 2009.
- Ruseffendi, H.E.T., 1993. Statistika Dasar untuk Penelitian Pendidikan. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pembinaan Tenaga Kependidikan Pendidikan Tinggi, Jakarta.

