

PENGARUH BEBAN KERJA DAN TUNJANGAN PROFESI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH DI KABUPATEN TANAH LAUT

Effect of Workload and Professional Allowance on Job Satisfaction of Madrasah Tsanawiyah Teachers in Tanah Laut Regency

ALFIANOOR
STIA Bina Banua Banjarmasin
ekamatra@gmail.com

AKHMAD ABDURRAHMAN
STIA Bina Banua Banjarmasin
Akhmad.abdurrahman@stiabinabanuabjm.ac.id

ABSTRACT

ALFIANOOR (2019) *This study aims to (1) analyze the effect of workload on job satisfaction. (2) analyze the effect of professional allowances on job satisfaction. (3) analyze the effect of workload and professional allowances simultaneously on job satisfaction for Madrasah Tsanawiyah teachers in Tanah Laut Regency. The design of this study is based on a survey approach whose nature of this research is explanatory is a study that intends to explain the position of the variables studied and the relationship between one variable and another. The existing research variables are to predict the closeness of the influence of one to the other variables according to the criteria concerning the influence of workload and professional allowances on job satisfaction of teachers in the Madrasah Tsanawiyah Regency in Tanah Laut in a strong and in-depth manner using multiple regression analysis. The population were all 98 Madrasah Tsanawiyah teachers in Tanah Laut Regency. The sampling technique is Purposive Sampling which is determined in advance and has a relationship with the study, which is as many as 42 ASN people at the Madrasah Tsanawiyah Negeri in Tanah Laut Regency who have received certification allowances. Data was collected through questionnaires and documentation. The analytical tool used in this study is descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis with SPSS 20.0 for Windows. The results of the study show that (1) The effect of workload on job satisfaction of Madrasah Tsanawiyah teachers in Tanah Laut Regency based on the results of the t test is known that $t_{count} > t_{Table}$ can be declared significant and proven. (2) That the results show the existence of professional allowances have a significant effect on teacher job satisfaction. (3) Workload and professional allowances have a significant effect simultaneously (together) on job satisfaction of Madrasah Tsanawiyah Teachers in Tanah Laut Regency based on the results of the F test known that $F_{count} > F_{Table}$. The better the workload given to Madrasah Tsanawiyah teachers in Tanah Laut District, the higher the level of job satisfaction.*

Keywords: *Workload, Professional Allowance, Teacher Job Satisfaction*

ABSTRAKSI

ALFIANOOR (2019) Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru. (2) menganalisis pengaruh tunjangan profesi terhadap kepuasan kerja guru. (3) menganalisis pengaruh beban kerja dan tunjangan profesi secara simultan terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut. Rancangan penelitian ini adalah explanatory merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungannya antara satu variabel dengan yang lain. Variabel penelitian yang ada yaitu untuk memprediksi keeratan pengaruh yang satu terhadap variabel yang lain sesuai kriteria menyangkut pengaruh beban kerja dan tunjangan profesi terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Tanah Laut secara kuat dan mendalam dengan menggunakan analisis regresi berganda. Populasi adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Tanah Laut sebanyak 98 orang. Teknik penarikan sampel adalah *Purposive Sampling* yakni ditentukan terlebih dahulu dan memiliki hubungan dengan penelitian yaitu sebanyak 42 orang ASN pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut yang telah menerima tunjangan sertifikasi. Data dikumpulkan melalui

kuesioner dan dokumentasi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan program SPSS 20.0 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut dengan berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$ dapat dinyatakan signifikan dan dibuktikan kebenarannya. (2) Bahwa hasil menunjukkan adanya tunjangan profesi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. (3) Beban kerja dan tunjangan profesi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{Tabel}$ semakin baik beban kerja yang diberikan kepada guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi.

Kata Kunci : Beban Kerja, Tunjangan Profesi, Kepuasan Kerja Guru

Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, Dan Pengawas Sekolah. Adanya Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah melaksanakan beban kerja selama 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu pada satuan administrasi pangkal. Beban kerja selama 40 (empat puluh) jam terdiri atas 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja efektif dan 2,5 (dua koma lima) jam istirahat. Adapun Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2016 Tentang Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi Dan Tambahan Penghasilan Bagi Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah. Tunjangan Profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Petunjuk teknis penyaluran Tunjangan Profesi dan Tambahan Penghasilan bagi guru pegawai negeri sipil daerah bertujuan untuk memberikan pedoman bagi Pemerintah daerah dalam penyaluran Tunjangan Profesi dan Tambahan Penghasilan bagi guru pegawai negeri sipil daerah.

Kebijakan-kebijakan tersebut antara lain, guru sekolah dasar harus memenuhi minimal 24 jam/minggu tatap muka, sertifikasi guru, pembayaran tunjangan profesi, uji kompetensi guru, dan implementasi kurikulum. Tidak hanya itu, sistem kenaikan jabatan dan pangkat guru, rekrutmen guru ASN, honorer dan swasta, serta data pokok pendidik juga menimbulkan masalah di daerah. Hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan peneliti kepada guru serta kepala Madrasah Tsanawiyah pada tanggal 7 dan 10 September 2018 sesuai dengan pendapat di atas. Dari beberapa guru yang sudah diwawancarai, mereka mengutarakan berbagai keluhan fisik, seperti pusing, mual, sesak napas, dan sering berkeringat dingin. Guru-guru tersebut, terutama guru kelas, juga tidak begitu semangat dalam mengajar karena harus berdiri di depan kelas dalam waktu yang lama sehingga membuat mereka lebih cepat lelah. Tanggung jawab sebagai wali kelas juga memberikan beban tambahan kepada guru untuk selalu mengawasi perilaku anak didiknya di dalam kelas. Guru mengeluhkan banyaknya anak didik yang harus diawasi tidak sepadan dengan tenaga yang dimiliki oleh guru setiap harinya. Kepala sekolah juga menyampaikan bahwa ada beberapa guru di sekolah tersebut sering meninggalkan jam mengajar bahkan sampai izin tidak masuk kerja dengan alasan tidak enak badan dan harus melakukan pemeriksaan fisik di rumah sakit. Ada salah satu guru yang berulang kali melakukan pemeriksaan fisik diberbagai rumah sakit sehingga harus izin tidak mengajar beberapa hari dalam satu minggu. Hal tersebut dirasa sangat mengganggu proses belajar mengajar, terlebih guru tersebut adalah guru kelas yang mengampu hampir semua mata pelajaran di salah satu kelas. Untuk menjaga berjalannya proses belajar mengajar, kepala sekolah harus turun tangan mengisi kelas yang kosong tersebut.

Ulasan di atas merupakan fenomena yang tengah terjadi pada masa sekarang, khususnya pada bidang pekerjaan guru yang sedikit banyak memiliki pengaruh terhadap kesehatan mental yang dimiliki oleh guru. Diketahui pula bahwa fenomena tersebut akan membawa dampak yang tidak sedikit dan berkesinambungan bagi aspek-aspek kehidupan. Disamping tranfer ilmu pengetahuan kepada anak didik dalam proses belajar mengajar, guru juga menjadi model untuk anak didiknya. Ungkapan tersebut mengandung arti bahwa guru adalah seseorang yang harus dapat dipercaya serta dijadikan teladan oleh anak didiknya. Menjadi model atau teladan bukanlah peran yang mudah. Keteladanan guru dalam berbagai perilaku dan aktivitasnya akan menjadi cermin oleh anak didiknya. Guru yang suka membaca dan meneliti, disiplin, ramah, dan berakhlak baik biasanya menjadi teladan yang baik untuk anak didiknya, begitu juga sebaliknya (M. Furqon Hidayatullah, 2010).

Guru adalah bagian yang tak terpisahkan dari komponen pendidikan lainnya yaitu peserta didik, kurikulum/program pendidikan, fasilitas, dan manajemen. Perencanaan guru harus berbasis pada jenis jurusan atau program keahlian, dan jumlah rombongan belajar yang dibuka di sekolah. Beban kerja guru secara eksplisit telah diatur dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Namun demikian, masih diperlukan penjelasan tentang rincian penghitungan beban kerja guru dengan mempertimbangkan beberapa tugas-tugas di sekolah selain tugas utamanya sebagai pendidik. Terpenuhi atau tidaknya beban mengajar 24 jam tatap muka per minggu bagi jenis guru tertentu sebenarnya sudah dapat dideteksi pada saat jumlah guru yang dibutuhkan sudah dihitung.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 35 ayat 1 menyatakan bahwa, “Beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan”.

Tugas tambahan yang dimaksud diatur dalam Permendiknas No. 39 Tahun 2009 dan telah mengalami perubahan terutama pasal 5 ayat (1) dalam Permendiknas No. 30 Tahun 2011 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Pengawas Satuan Pendidikan. Namun pasal 35 ayat 1 RI No. 14/2005 serta Permendiknas No. 30 Tahun 2011 pasal 5 sepertinya bertentangan dengan pasal 35 ayat (2) UU RI No. 14/2005 yang menyatakan bahwa “Beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24(dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam (1) minggu.

Seorang guru tidak dapat memenuhi jumlah jam mengajar sebanyak 24 (dua puluh empat) jam tatap muka per minggu disebabkan salah satu atau beberapa kondisi sebagai berikut.

1. Jumlah peserta didik dan rombongan belajar terlalu sedikit

Jumlah peserta didik terlalu sedikit atau jumlah rombongan belajar juga sedikit, akan mengakibatkan jumlah jam tatap muka untuk mata pelajaran tertentu belum mencapai angka 24 jam per minggu. Agar jumlah beban mengajar mencapai 24 jam atau kelipatannya, dibutuhkan jumlah rombongan belajar yang memadai.

2. Jam pelajaran dalam kurikulum sedikit

Jumlah jam pelajaran mata pelajaran tertentu dalam struktur kurikulum ada yang hanya 2 jam per minggu antara lain Bahasa asing lain, Sejarah, Agama, Penjas, Kesenian, Muatan Lokal, Keterampilan, dan Pengembangan Diri mengakibatkan guru yang mengajar pelajaran tersebut tidak dapat memenuhi kewajiban minimal 24 jam tatap muka per minggu.

3. Jumlah guru di satu sekolah untuk mata pelajaran tertentu terlalu banyak

Kondisi ini biasanya terjadi karena kesalahan dalam proses rekrutmen atau karena perubahan beban mengajar guru dari 18 jam menjadi 24 jam pelajaran per minggu. Jumlah guru yang melebihi dari kebutuhan yang direncanakan, mengakibatkan ada guru yang tidak dapat mengajar 24 jam per minggu.

4. Sekolah pada daerah terpencil

Sekolah yang berlokasi di daerah terpencil biasanya memiliki jumlah peserta didik yang sedikit. Kondisi ini terjadi karena populasi penduduk juga sedikit. Karena rombongan belajarnya sedikit, mengakibatkan guru mengajar tidak sampai 24 jam per minggu.

Guru berhak mendapatkan kompensasi sebagai imbalan dari keprofesionalannya. Undang-undang telah mengatur tentang prinsip-prinsip imbalan bagi guru yang profesional antara lain pasal 14 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa “Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak: a. memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial” dan pasal 15 nya merumuskan bahwa : “Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi”.

Ada suatu kenyataan riset bahwa orang-orang dapat mencapai tingkat hasil kerja yang lebih tinggi, apabila ada harapan memperoleh upah berupa uang yang lebih besar sesuai dengan usaha-usaha mereka. Penyelidikan ini menunjukkan bahwa pembayaran dianggap suatu cara untuk memenuhi beberapa motif, seperti keamanan, kepuasan psikologis, status, penghargaan dan pengakuan, implikasinya adalah bahwa kebijakan-kebijakan pembayaran akan mempunyai pengaruh yang paling

banyak terhadap hasil kerja pegawai. Dengan kompensasi yang memadai diharapkan dapat menghasilkan kepuasan guru dan menjadi motivator kinerja secara maksimal.

Dengan demikian secara teoritis kompensasi dengan kepuasan kerja mempunyai korelasi yang jelas dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Sustermeister (1976:10-12) mengidentifikasi bahwa “motivasi seorang pegawai muncul apabila pegawai merasa puas atas kondisi kerja (*Job Condition*) dan bila kebutuhan pegawai tersebut (*Individual Need*) terpenuhi”. Wibowo (2008:299) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas”.

Keith Davis dalam terjemahan Agus Dharma (1985:105) menjelaskan bahwa “kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup, dan imbalan dan kepuasan kerja menjadi suatu kesatuan yang bolak-balik saling membutuhkan. Apabila imbalan pegawai dipandang pantas dan adil maka akan timbul kepuasan yang lebih besar karena pegawai merasa bahwa mereka menerima imbalan yang sesuai dengan prestasinya”.

Dari penjelasan tersebut maka secara teoritis seorang guru yang mendapat kompensasi memadai, otomatis ia akan merasa puas. Dan kepuasan itu akan menjadi daya dorong menghasilkan kinerja dan produktivitas yang maksimal sesuai tujuan organisasi. Jika itu aktivitasnya di sekolah seperti Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau Madrasah Tsanawiyah, maka kepuasan yang dirasakan guru akan memunculkan kinerja mengajar yang diharapkan.

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan terhadap kinerja guru menggambarkan bahwa ada hubungan erat antara kompensasi yang mereka terima dengan kepuasan dan kinerja guru. Hasil penelitian Keke T tahun 2005 (www.bpkpenabur.or.id 2008) terhadap guru-guru SMP Swasta di Penabur Jakarta, mengasilkan kesimpulan bahwa terdapat 6,76 % kontribusi kompensasi terhadap kinerja guru, dengan koefisien korelasi sebesar $r : 0,26$. Hasil penelitian Cucu Supriatna (2007:116) terhadap guru-guru Madrasah Tsanawiyah di Majalengka tahun 2007, memberi kesimpulan bahwa walaupun kinerja guru MTs. swasta dianggap rendah, namun kompensasi dan kesejahteraan guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru yaitu mencapai 46,64%. Begitupun hasil penelitian Aang Karyana dalam Warsidi (2004:55), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah Tanjungsari Sumedang dengan kinerja guru mengajar, antara lain diperoleh angka korelasi 33,1 %. Dikemukakan bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja dan keluhan-keluhan guru. Dan menurut data penelitian ini menunjukkan bahwa kelemahan dari kinerja guru di MTs adalah masih tingginya tingkat kemangkiran guru.

Data-data itu memperkuat pendapat bahwa kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja mengajar guru, khususnya di Madrasah Tsanawiyah. Oleh karena itu jika ditarik pernyataan balik dari hasil penelitian tersebut, dapat dinyatakan bahwa jika kompensasi dan kepuasan kerja kurang baik, maka kinerja guru mengajar akan kurang baik pula. Asumsi demikian menjadi sebuah fokus diadakannya penelitian lebih lanjut di Madrasah Tsanawiyah, khususnya Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan pada subbab sebelumnya, maka masalah yang akan ditelaah dalam penelitian ini ialah:

1. Apa ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut?
2. Apa ada pengaruh tunjangan profesi terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut?
3. Apa ada pengaruh beban kerja dan tunjangan profesi secara simultan terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut?

Landasan Teoritis

1. Variabel Beban Kerja (X_1)

Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Dimensi beban kerja menggunakan metode *Subjective Workload Assesment Technique (SWAT)* yang menggambarkan sistem kerja sebagai model multi dimensional dari beban kerja Webster dalam Lysaght, et.al (2010:55), yang terdiri atas tiga dimensi yaitu:

- a. Beban waktu (*time load*), dengan indikator:
 - 1) Waktu untuk melakukan perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan.
 - 2) Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.
 - 3) Waktu untuk memonitoring pekerjaan.
- b. Beban mental (*mental effort load*), dengan indikator:
 - 1) Menggunakan kemampuan berpikir.
 - 2) Menggunakan tingkat ketelitian.
 - 3) Mengambil keputusan saat terjadi masalah.
- c. Beban psikologis (*psychological stress load*), dengan indikator:
 - 1) Merasa nyaman dengan pekerjaan.
 - 2) Menemukan risiko yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - 3) Merasa putus asa apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Variabel Tunjangan Profesi (X_2)

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 mendefinisikan Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Sesuai Pasal 15 ayat (1) PP Nomor 74 Tahun 2008, Tunjangan profesi diberikan kepada guru yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

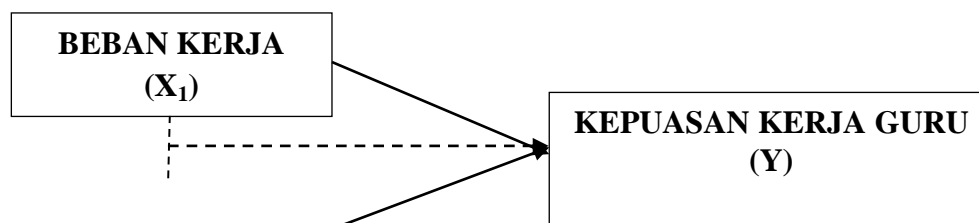
- 1) memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik yang telah diberi satu nomor registrasi guru oleh Departemen,
- 2) memenuhi beban kerja sebagai guru,
- 3) mengajar sebagai guru mata pelajaran dan/atau guru kelas pada satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan sertifikat pendidik yang dimilikinya,
- 4) terdaftar pada departemen sebagai guru tetap,
- 5) berusia paling tinggi 60 tahun,
- 6) Tidak terikat sebagai tenaga tetap pada instansi selain satuan pendidikan tempat bertugas.

3. Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Kepuasan kerja guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Pengukuran atas kepuasan para guru terhadap imbalan yang mereka terima didasarkan pada indikator (Robbins (2011:311) yaitu :

- a. berusaha selalu untuk hadir ke madrasah tepat waktu
- b. selalu ikhlas dan senang dalam mengajar sebagai guru madrasah
- c. merasa beban kerja saat ini terlalu berat karena mengajar lebih dari 24 JTM perminggu.
- d. merasa puas dengan tunjangan profesi sertifikasi yang terima setiap bulan
- e. Tunjangan profesi yang terima sesuai dengan gaji pokok setiap bulan
- f. Tunjangan profesi yang terima sangat membantu dalam meningkatkan mutu pendidikan.
- g. Tunjangan profesi yang terima menambah semangat dalam mengajar
- h. Pemerintah sangat memperhatikan kesejahteraan guru dengan program sertifikasi guru

Kerangka Konseptual



**TUNJANGAN
PROFESI(X₂)**

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut.
2. Ada pengaruh tunjangan profesi terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut.
3. Ada pengaruh beban kerja dan tunjangan profesi terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut.

Metode Penelitian

Rancangan penelitian ini berdasarkan pendekatan survey yang sifat penelitian ini adalah explanatory merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungannya antara satu variabel dengan yang lain. Variabel penelitian yang ada yaitu untuk memprediksi keeratan pengaruh yang satu terhadap variabel yang lain sesuai kriteria menyangkut pengaruh beban kerja dan tunjangan profesi terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Tanah Laut secara kuat dan mendalam dengan menggunakan analisis regresi berganda. Populasi adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Tanah Laut sebanyak 98 orang. Teknik penarikan sampel adalah *Porpusive Sampling* yakni ditentukan terlebih dahulu dan memiliki hubungan dengan penelitian yaitu sebanyak 42 orang ASN pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut yang telah menerima tunjangan sertifikasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan prgoram SPSS 20.0 *for windows*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Regresi Pengaruh Parsial Beban Kerja dan Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut dilihat sebagai variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan hasil output SPPS sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.34 Hasil Outputout Regresi Anova

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	.471	.432		1.090	.282		
	Beban Kerja	.203	.085	.282	2.374	.023	.991	1.009
	Tunjangan Profesi	.726	.147	.587	4.947	.000	.991	1.009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut

Pengaruh Beban Kerja (X₁) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut dapat dijelaskan mengenai pengujian hipotesis. Untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni Beban Kerja (X₁) terhadap variabel tergantung (Y) dengan menggunakan Uji Parsial (Uji t). Langkah awal yang harus dilakukan adalah membandingkan antara nilai t_{hitung} (th) dengan nilai t_{tabel} (tt) pada taraf nyata (5%).

Berdasarkan Tabel 4.34 dapat dijelaskan bahwa variabel Beban Kerja yang mempunyai nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$ berarti bahwa variabel tersebut pada taraf nyata (5%) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut Nilai t_{hitung} untuk Beban Kerja $2.374 > t_{Tabel}$ sebesar 1.6819 dengan probabilitas sebesar.020 lebih rendah dari $= 0,05$ atau lebih besar dari taraf nyata 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut adalah signifikan.

2. Pengaruh Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut

Pengaruh Tunjangan Profesi (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut (Y) dapat dijelaskan mengenai pengujian hipotesis. Untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni Tunjangan Profesi (X_2) terhadap variabel tergantung (Y) dengan menggunakan Uji Parsial (Uji t). Langkah awal yang harus dilakukan adalah membandingkan antara nilai t_{hitung} (th) dengan nilai t_{tabel} (tt) pada taraf nyata (5%).

Berdasarkan Tabel 4.34 dapat dijelaskan bahwa variabel Tunjangan Profesi yang mempunyai nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$ berarti bahwa variabel tersebut pada taraf nyata (5%) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut Nilai t_{hitung} untuk Tunjangan Profesi $4.947 > t_{Tabel}$ sebesar 1.6819 dengan probabilitas sebesar.000 lebih tinggi dari $\alpha = 0,05$ atau lebih besar dari taraf nyata 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Tunjangan Profesi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut adalah signifikan.

3. Pengaruh Simultan Beban Kerja Dan Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut

Selanjutnya dari hasil penghitungan model persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan antara Beban Kerja (X_1) dan Tunjangan Profesi (X_2), secara bersama-sama (serentak) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) pada Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut sebagai variabel bebas mempunyai pengaruh positif. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa ketiga faktor sebagai variabel bebas berubah searah dengan perubahan Kepuasan Kerja sebagai variabel tidak bebas.

Kemudian untuk mengetahui Beban Kerja (X_1) dan Tunjangan Profesi (X_2) berpengaruh terhadap variabel (Y) yakni Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut dapat dilakukan Uji F.

Dengan Uji Serentak (Uji F) digunakan untuk membuktikan atau menguji kebenaran hipotesis pertama yang akan diajukan dalam penelitian ini terdiri Beban Kerja (X_1) dan Tunjangan Profesi (X_2), secara serentak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut. Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan microstat diperoleh hasil uji serentak (Uji F), seperti terlihat pada Tabel sebagai berikut.

Tabel 4.35 Hasil Uji F

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.675 ^a	.455	.427	.41540	.455	16.279	2	39	.000	1.650

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Perhitungan dari Output SPSS

Berdasarkan Uji serentak (Uji F) mengenai Beban Kerja dan Tunjangan Profesi terhadap kepuasan kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{Tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Dari hasil perhitungan data dari Output SPSS 20.0 pada Tabel 51 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 16.279 $> F_{Tabel}$ 3.24 dengan probabilitas sebesar 0,000, hal ini berarti bahwa pada taraf nyata $\alpha=0,05$ dapat dikatakan Beban Kerja (X_1) dan Tunjangan Profesi (X_2), mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Kepuasan Kerja Guru

Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut atau dengan perkataan lain bahwa dengan taraf nyata 5 %, hipotesis pertama diterima (terbukti).

Sedangkan Angka Multiple R adalah .671 artinya bahwa pengaruh faktor Beban Kerja (X_1) dan Tunjangan Profesi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut sebesar 0.455 (45.5%). Sedangkan Koefisien R^2 mengukur proporsi atau prosentasi total variasi dalam Kepuasan Kerja sebagai variabel Y yang dijelaskan oleh model regresi pada variabel X yakni Beban Kerja dan Beban Kerja. Terlihat Koefisien determinasi bergerak dari 0 sampai 1, karena memiliki angka/nilai.0.575 berarti semakin mendekati 1, dalam artian faktor Beban Kerja (X_1) dan Tunjangan Profesi (X_2) memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut

Dari hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel Beban Kerja yang mempunyai nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{Tabel} berarti bahwa variabel tersebut pada taraf nyata (5%) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut. Nilai t_{hitung} untuk Beban Kerja 2.374 $>$ t_{Tabel} sebesar 1.6819 dengan probabilitas sebesar 0.020 lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ atau lebih besar dari taraf nyata 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut adalah signifikan.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka Menurut Ahmad, S & Amanatun, A. (2015) beban kerja merupakan pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik dibidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia.

Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Tambahan Alokasi Formasi Dan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Salah satu langkah dalam penataan SDM aparatur tersebut telah ditetapkan program moratorium penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada instansi untuk menghitung kebutuhan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Hasil dari analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dilakukan oleh setiap instansi berupa uraian jabatan, peta jabatan, perhitungan jumlah kebutuhan pegawai perjabatan, redistribusi PNS serta proyeksi kebutuhan PNS untuk jangka waktu 5 tahun. Bagi instansi yang bersangkutan, hasil tersebut menjadi dasar untuk melakukan penataan PNS secara terencana dan berkelanjutan, sedangkan bagi Kementerian PANRB dan BKN menjadi dasar untuk menyusun perencanaan pegawai secara nasional guna penataan PNS secara terencana dan berkelanjutan termasuk sebagai dasar dalam perumusan dan penetapan alokasi formasi pada Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah Propinsi, Kabupaten/Kota.

Beban kerja guru sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru adalah 24-40 jam/minggu dan sebagai pegawai 37,5 jam kerja dalam satu minggu. Ketentuan ini, sesuai Pasal 52, 53, 54 yang bunyi pasalnya sebagai berikut. Beban kerja yang dimaksud adalah termasuk pengaturan tugas sebagai kepala sekolah, wakil, pengawas, pembimbing ekstrakurikuler, dan guru piket.

Adapun Pasal 52 : (1) Beban kerja Guru mencakup kegiatan pokok: (a) merencanakan pembelajaran; (b) melaksanakan pembelajaran; (c) menilai hasil pembelajaran; (d) membimbing dan melatih peserta didik; dan (e) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja Guru. Yang dimaksud dengan

“tugas tambahan”, misalnya menjadi pembina pramuka, pembimbing kegiatan karya ilmiah remaja, dan guru piket. Beban kerja Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memenuhi 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari Pemerintah atau Pemerintah Daerah. Istilah tatap muka berlaku untuk pelaksanaan beban kerja guru yang terkait dengan pelaksanaan pembelajaran.

Pasal 53, Menteri dapat menetapkan ekuivalensi beban kerja untuk memenuhi ketentuan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) bagi Guru yang: (a) bertugas pada satuan pendidikan layanan khusus; (b) berkeahlian khusus; (c) dan/atau dibutuhkan atas dasar pertimbangan kepentingan nasional. Selanjutnya Pasal 54, yang berisikan :

- (1) Beban kerja kepala satuan pendidikan yang memperoleh tunjangan profesi dan maslahat tambahan adalah paling sedikit 6 (enam) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu atau membimbing 40 (empat puluh) peserta didik bagi kepala satuan pendidikan yang berasal dari Guru bimbingan dan konseling atau konselor.
- (2) Beban kerja wakil kepala satuan pendidikan yang memperoleh tunjangan profesi dan maslahat tambahan adalah paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu atau membimbing 80 (delapan puluh) peserta didik bagi wakil kepala satuan pendidikan yang berasal dari Guru bimbingan dan konseling atau konselor.
- (3) Beban kerja ketua program keahlian satuan pendidikan yang memperoleh tunjangan profesi dan maslahat tambahan adalah paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.
- (4) Beban kerja kepala perpustakaan satuan pendidikan yang memperoleh tunjangan profesi dan maslahat tambahan adalah paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.
- (5) Beban kerja kepala laboratorium, bengkel, atau unit produksi satuan pendidikan yang memperoleh tunjangan profesi dan maslahat tambahan adalah paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.
- (6) Beban kerja Guru bimbingan dan konseling atau konselor yang memperoleh tunjangan profesi dan maslahat tambahan adalah mampu bimbingan dan konseling paling sedikit 150 (seratus lima puluh) peserta didik per tahun pada satu atau lebih satuan pendidikan. Yang dimaksud dengan “mampu layanan bimbingan dan konseling” adalah pemberian perhatian, pengarahan, pengendalian, dan pengawasan kepada sekurang-kurangnya 150 (seratus lima puluh) peserta didik, yang dapat dilaksanakan dalam bentuk pelayanan tatap muka terjadwal di kelas dan layanan perseorangan atau kelompok bagi yang dianggap perlu dan yang memerlukan.
- (7) Beban kerja pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusi atau pendidikan terpadu yang memperoleh tunjangan profesi dan maslahat tambahan adalah paling sedikit 6 (enam) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.
- (8) Beban kerja pengawas satuan pendidikan, pengawas mata pelajaran, atau pengawas kelompok mata pelajaran dalam melakukan tugas pembimbingan dan pelatihan profesional Guru dan pengawasan yang ekuivalen dengan paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam pembelajaran tatap muka dalam 1 (satu) minggu.
- (9) Ketentuan lebih lanjut tentang beban kerja pengawas yang ekuivalen dengan 24 (dua puluh empat) jam tatap muka sebagaimana dimaksud pada ayat (8) ditetapkan oleh Menteri.

Dalam hal beban kerja guru, kepala sekolah dapat menciptakan kepuasan kerja dengan cara membagi beban kerja seadil – adilnya. Misalnya guru-guru yang ada di sekolah mendapatkan tugas mampu mata pelajaran yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Jika itu tidak dapat dipenuhi maka mata pelajaran yang diampu haruslah serumpun dengan latar belakang guru, kemudian jika tak dapat dipenuhi juga maka harus diberikan kepada guru yang latar belakang pendidikannya mendekati walaupun tidak serumpun, dan guru tersebut bersedia. Menciptakan kepuasan kerja dari sisi beban kerja adalah dengan musyawarah guru – guru dan kepala sekolah. Barulah hasilnya kemudian ditetapkan oleh kepala sekolah dalam bentuk surat keputusan kepala sekolah tentang pembagian beban kerja

guru. Sepengetahuan penulis yang terjadi di Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut adalah pembagian beban kerja guru baik di sekolah negeri maupun di sekolah swasta adalah dengan melibatkan semua guru yang mengajar di sekolah. Seperti kata pepatah “berat sama dipikul ringan sama dijinjing”. Sehingga hasilnya tidak menyebabkan timbulnya rasa tidak puas.

Jika di sekolah negeri guru – guru pegawai negeri sipil menghindari beban kerja yang banyak, karena gaji pegawai negeri sipil tidak ditentukan oleh beban kerja tetapi pangkat golongan ruang gajinya. Dapat dihindari dengan tanggung jawab terhadap mata pelajaran latar belakang pendidikannya. Misalnya di sekolah tersebut guru matematika hanya seorang untuk sekolah yang jumlah kelasnya 6, sementara rata – rata jam pelajaran per kelas adalah 5 jam, maka guru matematika tersebut merasa bertanggungjawab untuk mengajar matematika sebanyak 30 jam. Ketiadaan guru pengampu mata pelajaran tertentu mungkin terjadi di suatu sekolah. Misalnya di suatu sekolah hanya terdapat guru yang berlatar belakang pendidikan kimia, sementara mata pelajaran fisika tidak ada gurunya. Maka guru yang berlatarbelakang mata pelajaran kimia tersebut merasa bertanggungjawab untuk mengampu mata pelajaran tersebut. Mereka menciptakan rasa puas terhadap keadaan yang ada.

Di sekolah swasta, penghasilan atau gaji guru ditentukan oleh jumlah jam mengajar atau beban kerja mereka di sekolah. Makin banyak jumlah jam mengajar makin besarlah gaji yang diperoleh. Rasa tidak puas dapat muncul dari jumlah beban kerja yang didapat. Namun seperti halnya di sekolah negeri musawarah dalam hal pembagian beban kerja menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Latar belakang pendidikan guru, kemampuan guru dan kebersamaan mengatasi permasalahan di sekitar bebankerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya. antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2010:15), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2010) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Hal ini juga sesuai dengan yang dilakukan oleh peneliti yakni adanya pengaruh antara Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut yang sama menghasilkan nilai positif walaupun dari besarnya pengaruh berbeda satu sama lainnya. Namun demikian terlihat bahwa Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil menunjukkan adanya saling keterkaitan untuk sama-sama saling mempengaruhi.

5.2 Pengaruh Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh memperlihatkan bahwa variabel Tunjangan Profesi yang mempunyai nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$ berarti bahwa variabel tersebut pada taraf nyata (5%) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut Nilai t_{hitung} untuk Tunjangan Profesi $4,947 > t_{Tabel}$ sebesar 1.6819 dengan probabilitas sebesar .000 lebih tinggi dari $\alpha = 0,05$ atau lebih

besar dari taraf nyata 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tunjangan profesi (X_2) terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut adalah signifikan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, sesuai dengan apa yang dikemukakan Tunjangan Profesi merupakan kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja (Mondy, 2010:8). Tunjangan Profesi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Tunjangan Profesi terdiri atas jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Menurut Simamora (2012) Tunjangan Profesi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dari organisasi yang bukan berbentuk uang, misalnya penghargaan, pemberian fasilitas gratis dan lingkungan pekerjaan. Sunyoto (2012) mendefinisikan Tunjangan Profesi merupakan sesuatu yang diterima pegawai fungsional dalam bentuk selain uang.

Tunjangan Profesi yang berhubungan dengan pekerjaan dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, program pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Menurut Mondy (2010:18) Tunjangan Profesi yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, program pelatihan, peluang untuk dipromosikan, serta pemberian jabatan. Tunjangan Profesi mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa kondisi kerja yang mendukung, pembagian kerja serta hubungan antara sesama rekan kerja dan atasan.

Menurut Simamora (2012:31) disamping gaji, kompensasi juga meliputi cakupan tunjangan-tunjangan (*benefits*). Tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan. Efek utama tipe tunjangan kompensasi adalah menahan karyawan di dalam organisasi atas basis jangka panjang. Terdapat sedikit atau tidak ada bukti bahwa variasi sangat besar dari program program tambahan yang sering diistilahkan tunjangan-tunjangan pelengkap, berfungsi memotivasi karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi.

Menurut Malayu S Hasibuan (2010:135): “*Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian tunjangan yang disesuaikan topik bahasan ini adalah : “Tambahan pendapatan di luar gaji sebagai sokongan bantuan.”

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tunjangan (*benefit*) merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi ini biasanya diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan gaya kepemimpinan yang menyenangkan dan tidak secara langsung berkaitan dengan kinerja dengan rekan kerja maupun dengan atasan dan kenyamanan tempat bekerja.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai fungsional terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Secara historis, pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Masalahnya adalah terdapatnya pegawai yang kepuasan kerjanya tinggi tidak menjadi pegawai yang produktivitasnya tinggi.

Berdasarkan pandangan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai fungsional dari organisasi yang bukan berbentuk uang tetapi dalam bentuk pekerjaan, pemberian fasilitas gratis serta lingkungan pekerjaan yang nyaman seperti kerabat atau rekan kerja yang menyenangkan.

5.3 Pengaruh Simultan Beban Kerja dan Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut

Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan bahwa Uji serentak (Uji F) mengenai beban kerja dan tunjangan profesi terhadap kepuasan kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{Tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Dari hasil perhitungan data dari Output SPSS 20.0 pada Tabel 4.35 dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 16.279 > F_{Tabel} 3.24$ dengan probabilitas sebesar 0,000, hal ini berarti

bahwa pada taraf nyata $\alpha=0,05$ dapat dikatakan Beban Kerja (X_1) dan Tunjangan Profesi (X_2), mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut atau dengan perkataan lain bahwa dengan taraf nyata 5 %, hipotesis pertama diterima (terbukti).

Berdasarkan hasil penelitian sesuai dengan teori yang dikemukakan tunjangan profesi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan kinerja pegawai fungsional, dimana pemberian tunjangan profesi sangat penting bagi pegawai fungsional yang diharapkan mampu memberikan kesejahteraan hidup bagi pegawai fungsional tersebut sehingga dapat memotivasi pegawai fungsional agar bekerja lebih baik lagi yang akan berdampak pada peningkatan kepuasan organisasi.

Pemberian tunjangan profesi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para pegawai fungsional, tetapi juga dapat menentramkan batin pegawai fungsional untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Pemberian tunjangan profesi dari organisasi harus adil dan tidak jauh berbeda dengan apa yang diharapkan para guru-guru.

Dengan demikian maka setiap organisasi harus dapat menetapkan tunjangan profesi yang tepat, sehingga pegawai fungsional dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik dan dapat meningkatkan kepuasannya sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Seluruh balas jasa baik berupa uang, barang, maupun kenikmatan yang biasa diterima oleh pegawai fungsional atas kinerja yang disumbangkan kepada organisasi salah satu konsep tunjangan profesi (Tohardi, 2010:43).

Pada dasarnya tunjangan profesi yang diterima oleh pegawai fungsional dibagi atas dua macam yaitu beban kerja dan tunjangan profesi. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia. Dalam pengertian beban kerja yang diuraikan oleh Menpan diketahui bahwa beban kerja lebih mengarah pada pemenuhan tujuan secara organisasional. Menurut Haryono (2004) beban kerja adalah sebagai berikut: "Jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal." Dengan demikian beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal" (Adil Kurnia 2010). Adanya beban kerja merupakan terjadinya frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dalam pengertian ini maka pengertian beban kerja merujuk pada frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan dipihak lainnya dinyatakan bahwa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan tunjangan profesi memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan. pengaruh secara parsial Beban Kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, variabel Beban Kerja dan Tunjangan Profesi secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari Manalu (2013) yang menyatakan bahwa Beban Kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai fungsional. Dengan demikian berarti bahwa pegawai fungsional yang puas terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial sebagai ganti atas pengorbanannya kepada organisasi akan senantiasa mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja yang telah dicapainya saat ini.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hasil tersebut didukung oleh kajian empirik dari Yuliana (2010) menyatakan bahwa beban kerja

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai fungsional. Temuan penelitian ini memiliki implikasi bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai fungsional organisasi harus memperhatikan sistem pemberian pekerjaan yang dibebankan kepada guru yang bersangkutan untuk pegawai fungsional.

Hasil penelitian selanjutnya pada penelitian pengaruh dari variabel Tunjangan Profesi terhadap kepuasan kerja pegawai fungsional, diperoleh hasil variabel Tunjangan Profesi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai fungsional pada Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut. Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian empirik dari Amsuri (2011) menyatakan bahwa Tunjangan Profesi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja iimplikasi bahwa ketika Tunjangan Profesi yang diberikan organisasi sesuai dengan yang diharapkan pegawai fungsional maka kepuasan kerja pegawai fungsional akan semakin baik.

Kepuasan kerja bukan suatu konsep tunggal. Lebih dari itu seseorang dapat secara relative dipuaskan dengan satu aspek pekerjaannya dan dibuat tidak puas dengan satu atau berbagai aspek. Dalam pandangan yang hampir sama, Nelson and Quick (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang. Hal ini juga sesuai dengan yang dilakukan oleh peneliti yakni adanya pengaruh antara beban kerja dan tunjangan profesi terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut yang sama menghasilkan nilai positif walaupun dari besarnya pengaruh berbeda satu sama lainnya. Namun demikian terlihat bahwa beban kerja dan tunjangan profesi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil menunjukkan adanya saling keterkaitan satu sama lainnya bahwa kedua variabel yang dijadikan indicator penelitian secara bersama-sama memiliki kontribusi yang besar dalam penelitian yang dilakukan.

Banyak pendapat mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi, terutama yang dihasilkan oleh prestasi kerja, bukan sebaliknya. Prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka.

Hal ini juga sesuai dengan yang dilakukan oleh peneliti yakni adanya pengaruh antara tunjangan profesi terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut yang sama menghasilkan nilai positif walaupun dari besarnya pengaruh berbeda satu sama lainnya. Namun demikian terlihat bahwa tunjangan profesi dan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil menunjukkan adanya saling keterkaitan untuk sama-sama saling mempengaruhi.

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut.

1. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut dengan berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$ dapat dinyatakan signifikan dan dibuktikan kebenarannya.
2. Pengaruh tunjangan profesi terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$. Dengan angka masing-masing untuk Tunjangan Profesi (X_2) adalah 4.947 dapat dinyatakan signifikan dan dibuktikan kebenarannya. Bahwa hasil menunjukkan adanya tunjangan profesi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.
3. Beban kerja dan tunjangan profesi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{Tabel}$. Atau dengan angka $F_{hitung} 16.279 > F_{Tabel} 3.24$ terbukti kebenarannya. Semakin baik beban kerja yang diberikan kepada guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi.

Memperhatikan kesimpulan penelitian ini, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak Kemenrterian Agama Kabupaten Tanah Laut khususnya pihak Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut dalam mengatasi berbagai kekurangan yang ada, yaitu :

1. Berdasarkan dari hasil yang telah di peroleh tentang Beban Kerja sudah tergolong baik maka yang perlu dilakukan oleh pihak sekolahan adalah mempertahankan hal tersebut dan bahkan meningkatkannya, agar setiap Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tanah Laut dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi diri maupun lembaga pendidikan tempat mengajar.
2. Hendaknya tunjangan pofesi yang diberikan pemerintah melalui Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut kepada Guru Madrasah Tsanawiyah sesuai dengan kompensasi yang diberikan juga diharapkan dapat meningkatkan kompetensi kerja agar lebih profesional.
3. Perlu perhatian dari Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut dengan arahan/saran/kritik yang membangun maupun rapat rutin setiap 3 bulannya dengan masing-masing pihak sekolah sehingga silaturahmi dan kekerabatan antar sesama guru pada MTs Negeri dalam bidang pembelajaran.
4. Dalam penelitian ini masih ada terdapat kelemahan-kelemahan tidak dapat menggambarkan realita di lapangan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut

Daftar Pustaka

- Ahmad *Komaruddin*. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ahmad, S & Amanatun, A. 2015. *Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Industri Keripik Melinjo di Desa Benda Indramayu*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol 1.
- Arifin, S., Husaeni., & Budiman, A. 2016. *Hubungan Antara Umur dan Indeks Beban Kerja dengan Kelelahan Pada Pekerja di PT. Karias Tabing Kencana*. *Jurnal Berkala Kesehatan*, Vol. 1 No. 2, Mei 2016: 121-129.
- Arika* 2012. *Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*. *Jurnal artikel Online*
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- B Cain, B. 2010. *A Review of The Mental Workload Literature*. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section : Canada.
- Danang, *Sunyoto*. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru
- Dhini Rama Dhania*. 2010. *Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja*. Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi*
- Handoko*, Hani . 2010, *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P.* 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Irwandy*, 2010, *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Beban. Kerja*, :<http://www.liwandy.kapali.wordpress.com/>.
- Jamal Ma'mur *Asmani*. 2011. *Tips Menjadi Guru Inspiratif, kreatif, dan Inovatif*. Jogjakarta: DIVA Press.
- James L Gibson John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 2010. *Organisasi Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga
- M Furqon *Hidayatullah*. 2010. *Pendidikan Karakter membangun bangsa*. Sura- karta: Yuma *Pustaka*.
- Miswad Nyoman Dantes, A.A.I.N. Marhaeni*. 2016. *Analisis Penerapan Pemenuhan Beban Kerja Guru Dalam Kaitannya Dengan Dampak Pengiring Pada Pendidikan Agama Siswa MI Mujahidin Loloan Barat Jembrana*.
- Mochammad Ikhsan Zain Nurdin. 2011. *Pengaruh Beban Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis UKMBembie Digital Printing*. *Anggawisastra*, R., *Sutalaksana*, I. Z, dan *Tjakraatmadja*, J. H, 2012, *Teknik Tata. Cara Kerja*, Departemen Teknik Industri ITB, Bandung https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/532/jbptunikompp-gdl-mochammadi-26580-2-unikom_m-k.pdf

- Moekijat. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Pionir Jaya.
- Mondy, R. Wayne. 2010. Human Resource Management. Eleventh Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Munandar. 2010. Psikologi Industri Dan Organisasi, Universitas Indonesia (UI Press). Jakarta
- Murip *Yahya*, 2013. Profesi Tenaga Kependidikan, CV *Pustaka Setia*, Bandung
- Muskamal, 2010. Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. PKP2A II. LAN Makassar.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Tambahan Alokasi Formasi Dan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, Dan Pengawas Sekolah adanya Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2016 Tentang Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi Dan Tambahan Penghasilan Bagi Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru
- Simamora, Henry. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sudarsono. 2016. Analisis Kebijakan Pemenuhan Beban Kerja Guru SMA Negeri di Tarakan.
- Suhartono *Suparlan*. 2012. Wawasan pendidikan: Sebuah pengantar pendidikan. Yogyakarta: Ar-Ruzzmedia
- Tarwaka*. 2011. Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Manajemen dan implementasi K3 di tempat kerja. Surakarta: Harapan Press
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen
- Utomo. 2012. Manajemen Tenaga Kerja. Rineka Cipta. Jakarta.
- Waras Kamdi. 2016. Kinerja Guru SMK : Analisis Beban Kerja Dan Karakteristik Pembelajaran.
- Yustinus, J 2016. Pengaruh Beban Kerja Dan Tunjangan Khusus Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP, SMA Daerah Perbatasan Dan Terpencil di Kabupaten Sintang. Masters thesis, Universitas Terbuka. <http://repository.ut.ac.id/6404/>