

KEPUASAN KERJA DAN KARAKTERISTIK GURU MATEMATIKA

Della Haya Halimah¹, Ayu Faradillah^{2*}
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

* Corresponding Author. Email: ayufaradillah@uhamka.ac.id

Received: 16 Juni 2021; Revised: 18 September 2021 ; Accepted: 30 September 2021

ABSTRAK

Kepuasan kerja guru berpengaruh positif terhadap pembelajaran yang efektif, oleh karena itu perlu adanya peningkatan kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru juga harus menjadi prioritas dalam kebijakan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja dan karakteristik guru dalam pembelajaran matematika. Penelitian ini menggunakan data kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil data yang diperoleh dipindahkan ke Ms. Excel kemudian diolah menggunakan software Winstep untuk mendapatkan tingkat kepuasan kerja guru yang tinggi, sedang dan rendah. Untuk subjek penelitian terdapat 94 guru matematika di Jakarta dan luar Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 3 guru laki-laki dan 14 guru laki-laki memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. 17 guru laki-laki dan 38 guru perempuan memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, 5 guru laki-laki dan 17 guru perempuan memiliki tingkat kepuasan kerja rendah. Kemudian peneliti mengambil 1 responden dari masing-masing wilayah Jakarta dan luar Jakarta untuk diwawancarai. Berdasarkan hasil Wright Maps kepuasan kerja guru tertinggi adalah guru matematika wanita yaitu 14 orang, menurut hasil wawancara guru wanita puas menjadi guru karena sarana prasarana sekolah, gaji, karakteristik siswa, menambah pengetahuan, mendapatkan rekan kerja yang baik dan kepala sekolah yang baik.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Karakteristik Guru

ABSTRACT

Teacher job satisfaction has a positive effect on effective learning, therefore it is necessary to increase teacher job satisfaction. Teacher job satisfaction should also be a priority in education policy. This study aims to analyze job satisfaction and teacher characteristics in learning mathematics. This study uses qualitative data. Data was collected using questionnaires and interviews. The results of the data obtained were transferred to Ms. Excel is then processed using Winstep software to get high, medium, low levels of teacher job satisfaction. For research subjects, there are 94 mathematics teachers in Jakarta and outside Jakarta. The results showed that 3 male teachers and 14 male teachers had a high level of job satisfaction. 17 male teachers and 38 female teachers had a moderate level of job satisfaction, 5 male teachers and 17 female teachers had a low level of job satisfaction. Then the researcher took 1 respondent from each area of Jakarta and outside Jakarta to be interviewed. According to the Wright Maps results, female mathematics teachers have the highest teacher job satisfaction, namely 14 people. According to the results of interviews, female teachers are satisfied to be teachers because of school infrastructure, salaries, student characteristics, increasing knowledge, getting good colleagues, and good principals.

Keywords: Job Satisfaction, Teacher Characteristics

How to Cite: Halimah, D. H., & Faradillah, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Karakteristik Guru Matematika. *Histogram: Jurnal Pendidikan Matematika*, 5(2), 266 – 277, doi: <http://dx.doi.org/10.31100/histogram.v5i2.1285>

DOI: <http://dx.doi.org/10.31100/histogram.v5i2.1285>

I. PENDAHULUAN

Pendidikan telah lama diakui sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi (White, 2020). Manfaat pencapaian pendidikan khususnya melalui program studi di luar negeri dapat meningkatkan kesadaran siswa



terhadap diri sendiri dan orang lain, memberdayakan mereka dan mendidik mereka menjadi warga negara yang bertanggung jawab (Smith et al., 2017). Masyarakat dengan pendidikan yang lebih tinggi dapat memanfaatkan beragam sumber daya sosial, ekonomi, dan gaya hidup mereka dan dapat melindungi diri mereka sendiri dari konteks di mana mereka tinggal.

Pendidikan memang merupakan hal yang sangat penting yang perlu diperhatikan dan perlu ditingkatkan kualitasnya, banyak sekali manfaat dari pendidikan salah satunya adalah peningkatan kesejahteraan sosial dan ekonomi. Pendidikan semakin mendapat perhatian dan juga menjadi prioritas di banyak negara di dunia, terutama di kawasan Asia Tenggara. Hampir setiap negara di kawasan ini telah banyak berinvestasi dalam pendidikan sejak tahun 1990-an (White, 2020). Pendidikan dan pembuat kebijakan Indonesia menghadapi tugas yang sulit untuk memenuhi kebutuhan negara yang sangat besar (Collins et al., 2016). Pasal 31 UUD 1945 menjelaskan bahwa peran pemerintah dalam pendidikan adalah untuk meningkatkan taraf keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia serta memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan kebangsaan. Dalam Undang-Undang Perguruan Tinggi tahun 1961 yang masih berlaku sampai sekarang dan menyatakan bahwa tujuan pendidikan adalah membangun masyarakat yang mewujudkan lima sila Pancasila, yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa, internasionalisme atau kemanusiaan, persatuan bangsa, berdasarkan demokrasi. musyawarah, mufakat, dan keadilan sosial (Logli, 2015).

Pemerintah Indonesia menyadari bahwa kualitas guru sangat penting. Selama lebih dari satu dekade, pemerintah Indonesia telah memberikan perhatian serius terhadap kualitas guru dengan mereformasi kebijakan pendidikan melalui Undang-Undang tentang Guru dan Dosen No. 14 yang disahkan pada tahun 2005, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru melalui pendidikan dan pengembangan profesional guru (Harjanto et al., 2018). Kualitas guru berpengaruh signifikan terhadap hasil belajar siswa khususnya pada mata pelajaran matematika (Canales & Maldonado, 2018). Tidak dapat dipungkiri bahwa guru merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kualitas siswa karena gurulah yang banyak berinteraksi dengan siswa selama masa pembelajaran. Oleh karena itu, guru memegang peranan penting dalam proses pembelajaran, maka peningkatan kualitas guru sangat diperlukan.

Kepuasan kerja guru berpengaruh positif terhadap pembelajaran yang efektif. Kepuasan kerja guru merupakan perasaan atau perasaan emosional guru terhadap

pekerjaannya, dan lingkungan kerja serta penghargaan terhadap pekerjaan menjadikan ukuran kepuasan kerja mereka (Huang et al., 2013). Pengajaran yang dilakukan di sekolah dipengaruhi oleh kepuasan kerja guru, mencapai dan mempertahankan tingkat kepuasan kerja guru harus menjadi prioritas dalam kebijakan pendidikan (Gil-Flores, 2017). Menjadikan pembelajaran lebih efektif merupakan salah satu manfaat dari kepuasan kerja guru, oleh karena itu perlu adanya peningkatan kepuasan kerja. Penting untuk mempertimbangkan kualitas hubungan guru-murid dalam kepuasan kerja guru (Veldman et al., 2016). Menurut National Science Teachers Association (NSTA, 2014), 47% guru yang keluar dari jabatannya menyatakan bahwa alasan mereka keluar terutama karena ketidakpuasan mereka terhadap budaya atau administrasi sekolah (Wang et al., 2020). Beberapa guru meninggalkan profesinya karena terlalu stres dengan pekerjaannya (Clement, 2017). Oleh karena itu, sangat penting untuk mengetahui faktor-faktor yang memprediksi kepuasan kerja guru.

Kekurangan tenaga pengajar merupakan masalah internasional, kepuasan kerja guru perlu mendapat perhatian lebih. Kepuasan kerja tidak hanya terkait erat dengan retensi guru, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan guru dan siswa, kohesi sekolah secara keseluruhan, dan peningkatan status profesi guru (Toropova et al., 2020). Banyak hal yang membuat guru merasa puas dengan pekerjaannya, salah satunya ketika guru diberi kesempatan oleh kepala sekolah untuk dapat berpartisipasi dalam kegiatan sekolah mengambil keputusan. Ketika kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi dalam kesempatan pengambilan keputusan yang berarti, itu mengarah pada rasa memiliki dan komitmen yang lebih besar kepada guru terhadap profesi dan sekolah mereka (Brezicha et al., 2020).

Dalam penelitian yang menggunakan data TIMSS 2015 secara lebih spesifik, beban kerja guru, kerjasama guru dan persepsi guru terhadap disiplin siswa di sekolah merupakan faktor yang paling erat hubungannya dengan kepuasan kerja guru. Hubungan antara tingkat kerjasama guru dan kepuasan kerja lebih terasa untuk guru laki-laki, sedangkan disiplin siswa lebih penting untuk kepuasan kerja guru dengan keyakinan efikasi diri yang rendah (Toropova et al., 2020) Dalam penelitian Green dan Munoz, di mana studinya menggunakan karakteristik pribadi, aspek pekerjaan umum dan aspek pekerjaan khusus, ditemukan bahwa kepuasan kerja guru baru secara keseluruhan berkorelasi dengan kesiapan, kepemimpinan, kemandirian, waktu dan manfaat (Green & Muñoz, 2016).

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif (Shava & Heystek, 2021). Metode kualitatif digunakan untuk memahami keyakinan, pengalaman, sikap, perilaku, dan interaksi orang (Babu et al., 2013). Manfaat pendekatan kualitatif adalah pendekatan terbuka, sikap eksplorasi di mana peneliti dapat berkomitmen untuk mendapatkan pemahaman tentang alasan di balik fenomena, daripada membuktikan atau menyangkal hipotesis (Taguchi, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepuasan kerja dan karakteristik guru matematika di Indonesia.

B. Tahap Pelaksanaan

Subjek penelitian ini adalah 94 guru matematika di Indonesia, terdiri dari 69 guru matematika perempuan dan 25 guru matematika laki-laki. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan secara online melalui google form. Instrumen yang digunakan adalah angket kepuasan kerja guru dan wawancara. Wawancara dilakukan pada bulan Juni 2021 melalui video call. Pengisian angket dimulai sejak April 2021 dan diisi oleh 94 guru matematika di Indonesia. Instrumen tersebut telah melalui validasi ahli yaitu 2 orang dosen pendidikan matematika dan 1 orang guru matematika. Validator menyatakan angket layak digunakan dengan perbaikan yaitu penggunaan bahasa yang mudah dipahami oleh responden. Kuesioner kepuasan kerja guru berisi tanggapan menggunakan skala Likert 1-4 dengan pernyataan yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju. Instrumen kepuasan kerja guru ini diadaptasi dari penelitian sebelumnya dan telah disesuaikan dengan struktur bahasa yang mudah dipahami (Toropova et al., 2020).

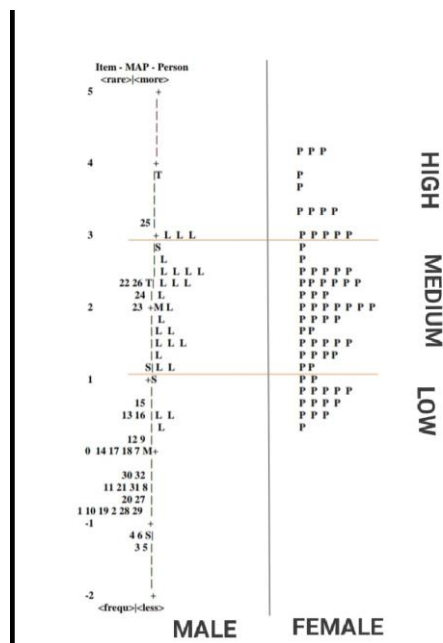
Tabel 1. Indikator Kepuasan Kerja Guru

No	Indikator Kepuasan Kerja Guru	Nomor Item Pernyataan
1	Kepuasan	1,2,3,4,5,6
2	Disiplin	7,8,9,10,11
3	Sumber Daya Sekolah	12,13,14,15,16
4	Kerjasama Guru	17,18,19,20,21,22
5	Beban Kerja Guru	23,24,25,26,27
6	Efikasi Diri Guru	28,29,30,31,32,33,

(Sumber: Toropova, Tahun : 2020)

Histogram: Jurnal Pendidikan Matematika, Vol 5 (2), 2021 - 270
Della Haya Halimah¹, Ayu Faradillah²

Kuesioner kepuasan kerja guru diadaptasi dari Toropova dengan indikator disiplin siswa, sumber daya sekolah, kepuasan kerja guru, kerjasama guru, beban kerja guru, dukungan kepemimpinan, jenis kelamin, pengembangan profesional dan efikasi diri guru (Toropova et al., 2020). Hasil data yang diperoleh ditransfer ke Ms. Excel kemudian diolah menggunakan perangkat lunak Winstep untuk mendapatkan tingkat kepuasan kerja guru yang tinggi, sedang dan rendah (Hadi & Faradillah, 2019).



Gambar 1. Peta Wirght Kategori Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada gambar terdapat hasil dari *software winstep* yang menunjukkan 3 guru laki-laki dan 14 guru perempuan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, 17 guru laki-laki dan 38 guru perempuan memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, 5 guru laki-laki dan 17 guru perempuan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. tingkat kepuasan kerja yang rendah. Berdasarkan hasil Wright Maps kepuasan kerja guru tertinggi adalah guru matematika wanita yaitu 14 orang. Kemudian peneliti mengambil 1 responden dari masing-masing wilayah Jakarta dan luar Jakarta untuk diwawancarai. Kemudian dilakukan pengkodean untuk mempermudah penulisan, kategori wilayah Jakarta diberi kode J dan kategori luar Jakarta diberi kode LJ.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara dengan LJ pada masing-masing indikator kepuasan kerja guru.

Terdapat 6 indikator kepuasan kerja guru, masing-masing indikator memiliki 1 pertanyaan yang diambil dari pernyataan angket sebelumnya, indikator pertama adalah kepuasan. Berikut petikan wawancara yang terdapat pada pernyataan “Saya sangat puas menjadi guru”.

Peneliti : Apa faktor yang membuat Anda puas menjadi seorang guru?

LJ : Saya puas menjadi guru karena saya bisa mengenali berbagai karakteristik siswa, menambah pengetahuan, mendapatkan rekan kerja dan kepala sekolah yang baik. Mendapatkan kepala sekolah yang baik merupakan faktor kepuasan kerja guru, hasil ini sesuai dengan temuan (Brezicha et al., 2020) bahwa ketika kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengambil keputusan itu membuat guru senang dan merasakan kepuasan kerja. Kualitas kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan guru dan keinginan untuk keluar (Sims, 2017).

Selanjutnya indikator kedua yang diambil dari 6 indikator kepuasan kerja guru sebelumnya adalah disiplin. Kutipan wawancara dengan seorang guru matematika di bawah ini menghasilkan pernyataan “Sekolah ini memiliki aturan yang jelas tentang perilaku siswa”

Peneliti : Aturan seperti apa yang menentukan perilaku siswa di sekolah?

LJ : Aturannya mulai dari penentuan jam masuk sekolah, siswa diwajibkan mengerjakan tugas sekolah tepat waktu. Hasil ini konsisten dengan temuan (Gil-Flores, 2017) bahwa disiplin kelas adalah dampak terbesar dari kepuasan kerja.

Selain itu terdapat pernyataan pada indikator ketiga dari 6 indikator kepuasan kerja guru sebelumnya adalah sumber daya sekolah. Berikut petikan wawancara dengan LJ bahwa pada pernyataan “Kelas perlu pemeliharaan”.

Peneliti : Pemeliharaan kelas seperti apa yang anda inginkan?

LJ : Pemeliharaan kelas penting untuk meningkatkan kenyamanan saat belajar, jadi pemeliharaan yang paling penting adalah kebersihan kelas, kerapian barang milik siswa dan pemeliharaan fasilitas sekolah. Hasil ini sesuai dengan temuan (Widiastuti et al., 2020) bahwa faktor yang dapat meningkatkan kenyamanan belajar siswa adalah ketenangan, kebersihan, fasilitas yang memadai dan mendukung. Menurut temuan (Norazman et al., 2021) tingkat kenyamanan kelas secara signifikan dapat mempengaruhi konsentrasi, motivasi, prestasi, disiplin dan sikap siswa.

Histogram: Jurnal Pendidikan Matematika, Vol 5 (2), 2021 - 272

Della Haya Halimah¹, Ayu Faradillah²

Selanjutnya terdapat pernyataan pada keempat indikator dari 6 indikator kepuasan kerja guru sebelumnya yaitu kerjasama guru, hasil wawancara berupa pernyataan “Saya selalu berdiskusi dengan guru lain pada topik tertentu”.

Peneliti : Kapan melakukan Anda berdiskusi dengan guru lain dan seberapa sering dilakukan?

LJ : Kami selalu berdiskusi sebelum dan sesudah kelas dimulai, juga kami melakukan evaluasi mingguan pada hari Jumat. Hasil ini sesuai dengan temuan (Hargreaves, 2019) bahwa pemimpin sekolah harus mendorong, melibatkan dan memberdayakan guru dalam berkolaborasi. Selain meningkatkan kinerja guru, kerjasama guru juga meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Ketika guru berkolaborasi, sekolah mengalami perubahan budaya dan lebih inovatif (Vangrieken et al., 2015).

Selanjutnya terdapat pernyataan pada kelima indikator yang diambil dari 6 indikator kepuasan kerja guru sebelumnya yaitu beban kerja guru, hasil wawancara berupa pernyataan “Saya mengajar terlalu banyak waktu”.

Peneliti : Berapa lama waktu yang Anda habiskan dalam satu hari mengajar?

LJ : Saya mengajar 6 jam sehari. Menurut (El Helou et al., 2016) guru matematika yang mengajar lebih dari 25 jam per minggu memiliki tingkat kelelahan yang lebih tinggi. Selain itu, menurut (Wood, 2019) meskipun banyak bukti bahwa guru terbebani waktu, langkah pertama dalam mengurangi beban kerja guru adalah dengan menyediakan waktu bagi guru untuk mendiskusikan pengalaman dan kehidupan kerja mereka.

Terakhir adalah indikator keenam yang diambil dari 6 indikator kepuasan kerja guru sebelumnya yaitu *teacher self efficacy*, hasil wawancara berupa pernyataan “Saya memudahkan siswa memahami yang mengalami kesulitan”.

Peneliti : Bagaimana cara bapak/ibu memfasilitasi pemahaman siswa yang mengalami kesulitan?

LJ : Saya memberikan waktu 15 menit untuk siswa khusus yang kesulitan memahami pelajaran dan saya mencari media pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Hasil ini sesuai dengan temuan (de Boer & Kuijper, 2020) bahwa pengalaman positif dari dukungan pendidikan dikaitkan dengan : waktu dan perhatian ekstra yang diterima siswa, serta kesempatan untuk diskusi masalah. Menurut (Email, 2020) bimbingan belajar yang dilakukan oleh guru dapat membantu dan melatih siswa yang mengalami kesulitan menyelesaikan permasalahan matematika.

Hasil wawancara dengan J pada masing-masing indikator kepuasan kerja guru.

Terdapat 6 indikator kepuasan kerja guru, masing-masing indikator memiliki 1 pertanyaan yang diambil dari pernyataan angket sebelumnya, indikator pertama adalah Kepuasan. Berikut

Histogram: Jurnal Pendidikan Matematika, Vol 5 (2), 2021 - 273

Della Haya Halimah¹, Ayu Faradillah²

petikan wawancara yang terdapat pada pernyataan “Saya sangat puas menjadi guru”.

Peneliti : Apa faktor yang membuat Anda puas menjadi seorang guru?

J: Beberapa faktor yang membuat saya puas menjadi seorang guru adalah berhasil menanamkan ide-ide baru pada siswa, memenuhi kebutuhan berupa pengetahuan, sarana prasarana dan gaji. Hasil ini sesuai dengan temuan (Akiba et al., 2012) bahwa gaji guru yang rendah membuat guru tidak puas dan guru berhenti bekerja, gaji guru dengan rata-rata yang tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi guru. Selain itu, J juga merasa bahwa sarana dan prasarana sekolah juga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Hasil ini sesuai dengan temuan (Hean & Garrett, 2001) bahwa sumber ketidakpuasan guru adalah gaji yang buruk, beban kerja yang berlebihan, karakteristik siswa, sumber daya dan infrastruktur.

Selanjutnya indikator kedua yang diambil dari 6 indikator kepuasan kerja guru sebelumnya adalah disiplin. Kutipan wawancara dengan seorang guru matematika di bawah ini menghasilkan pernyataan “Sekolah ini memiliki aturan yang jelas tentang perilaku siswa.”

Peneliti : Aturan seperti apa yang menentukan perilaku siswa di sekolah?

J : Tata tertib sekolah mulai dari menata seragam siswa, menggunting rambut siswa, sopan santun siswa terhadap teman, guru, junior dan senior. Sekolah juga mengatur tindakan berbahaya seperti tawuran. Hasil ini sesuai dengan temuan (Sadik, 2018) bahwa praktik disiplin yang paling umum di sekolah adalah disiplin sekolah, aturan berpakaian, dan pemeriksaan produk terlarang di pintu masuk sekolah. Sebagian besar siswa menganggap praktik disiplin untuk membimbing perilaku mereka, memelihara, dan diperlukan untuk kehidupan sosial.

Selain itu terdapat pernyataan pada indikator ketiga dari 6 indikator kepuasan kerja guru sebelumnya adalah sumber daya sekolah, Berikut petikan wawancara dengan J bahwa pada pernyataan “Kelas perlu pemeliharaan”

Peneliti : Pemeliharaan kelas seperti apa yang Anda inginkan?

J : Menjaga kebersihan, peralatan multimedia dan kedap suara untuk mengurangi kebisingan dari luar kelas. Hasil ini sesuai dengan temuan (Widiastuti et al., 2020) beberapa faktor yang membuat siswa nyaman di dalam kelas antara lain: sirkulasi udara, ketenangan, kebersihan, fasilitas yang memadai & mendukung. Kebersihan tidak hanya baik untuk kesehatan fisik tetapi juga mempengaruhi kondisi mental dan perilaku penghuninya.

Selanjutnya terdapat pernyataan pada keempat indikator dari 6 indikator kepuasan kerja guru sebelumnya yaitu kerjasama guru, hasil wawancara berupa pernyataan “Saya selalu berdiskusi dengan guru lain pada topik tertentu”.

Histogram: Jurnal Pendidikan Matematika, Vol 5 (2), 2021 - 274

Della Haya Halimah¹, Ayu Faradillah²

Peneliti : Kapan Anda berdiskusi dengan guru lain dan seberapa sering Anda melakukannya?

J : Di waktu senggang, kami sering melakukan kegiatan belajar mengajar dan berdiskusi dengan guru lain. Hasil ini sesuai dengan temuan (Yuan & Zhang, 2016) bahwa guru sering berdiskusi dan membahas secara singkat tujuan pembelajaran. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa kolaborasi berfokus pada kurikulum dan strategi pengajaran (Ronfeldt et al., 2015).

Selanjutnya terdapat pernyataan pada kelima indikator yang diambil dari 6 indikator kepuasan kerja guru sebelumnya yaitu beban kerja guru, hasil wawancara berupa pernyataan “Saya mengajar terlalu banyak waktu”.

Peneliti : Berapa lama waktu yang Anda habiskan dalam satu hari mengajar?

J : Saya menghabiskan 3 jam mengajar dan di luar mengajar saya dituntut untuk tetap mengerjakan administrasi dan perangkat pembelajaran. Hasil ini sesuai dengan temuan (Kim, 2019) bahwa pekerjaan administrasi guru berdampak negatif terhadap kegiatan pembelajaran di sekolah, beban administrasi guru menyebabkan guru tidak profesional.

Terakhir adalah indikator keenam yang diambil dari 6 indikator kepuasan kerja guru sebelumnya yaitu *teacher self efficacy*, hasil wawancara berupa pernyataan “Saya memudahkan siswa memahami yang mengalami kesulitan”.

Peneliti : Bagaimana cara Anda memfasilitasi pemahaman siswa yang mengalami kesulitan?

J : Fasilitas yang saya berikan adalah melalui video pembelajaran dan memberikan waktu diluar kegiatan belajar mengajar untuk tambahan waktu bagi siswa yang mengalami kesulitan. Hasil ini sesuai dengan temuan (Adi & Fathoni, 2020) bahwa 25% guru mengembangkan sumber belajar melalui video pembelajaran. Hasil penelitian (Luo & Kalman, 2018) menunjukkan bahwa video pembelajaran membantu siswa menambah pengetahuan baru dan memperkuat pengetahuan sebelumnya.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dalam penelitian ini, berdasarkan hasil Wright Maps kepuasan kerja guru tertinggi adalah guru matematika wanita yaitu 14 orang, menurut hasil wawancara guru wanita puas menjadi guru karena sarana prasarana sekolah, gaji, karakteristik siswa, menambah pengetahuan, mendapatkan rekan kerja yang baik dan kepala sekolah yang baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek LJ dan J, indikator pertama adalah kepuasan. Faktor yang membuat LJ merasa puas menjadi guru adalah mendapatkan rekan kerja yang baik, menambah wawasan pengetahuan dan karakteristik siswa, sedangkan faktor yang membuat J merasa puas menjadi guru adalah keberhasilan siswa,

Histogram: Jurnal Pendidikan Matematika, Vol 5 (2), 2021 - 275

Della Haya Halimah¹, Ayu Faradillah²

peningkatan pengetahuan, sarana prasarana dan gaji. Pada indikator kedua adalah disiplin. LJ mendisiplinkan siswa dengan tata tertib sekolah yang ada seperti jam masuk sekolah dan tugas sekolah tepat waktu, sedangkan J mendisiplinkan siswa dengan tata tertib sekolah seperti mulai dari cara berpakaian, memotong rambut siswa yang terlalu panjang, sikap siswa terhadap teman, guru dan masyarakat di lingkungan. sekolah, serta menyiapkan tindakan berbahaya seperti tawuran. Indikator ketiga adalah sumber daya sekolah, menurut LJ pemeliharaan kelas penting untuk meningkatkan kenyamanan belajar, kelas harus selalu bersih dan rapi dan siswa harus menjaga fasilitas sekolah, sedangkan menurut J pemeliharaan kelas yang diinginkan seperti menjaga kebersihan, fasilitas sekolah dan kedap suara di dalam kelas. Selanjutnya, indikator keempat adalah kerjasama guru. LJ mengatakan bekerjasama dengan guru yang dilakukan dengan mengajar sebelum dan sebelum pelajaran, sekolah juga melakukan evaluasi pada hari Jumat, sedangkan menurut penilaian guru lainnya dilakukan di waktu luang. Indikator selanjutnya, indikator kelima, adalah beban kerja guru, menurut LJ waktu mengajarnya terlalu banyak yaitu sekitar 6 jam sehari, sedangkan menurut J mengajar 3 jam sehari dan di luar jam mengajar masih selesai. administrasi sekolah. Indikator terakhir adalah efikasi diri guru, menurut LJ memberikan fasilitas kepada siswa yang kesulitan berupa waktu luang dan media pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa, sedangkan yang dilakukan J untuk memfasilitasi siswa yang kesulitan adalah dengan memberikan waktu luang. dan video pembelajaran tambahan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran untuk peneliti selanjutnya, agar dapat melakukan penelitian mendalam mengenai faktor –faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru . Maka dari itu diharapkan ada penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, S., & Fathoni, A. F. (2020). blended learning analysis for sports schools in indonesia. *International Journal of Interactive Mobile Technologies*, 14(12), 149–164. <https://doi.org/10.3991/IJIM.V14I12.15595>
- Akiba, M., Chiu, Y. L., Shimizu, K., & Liang, G. (2012). teacher salary and national achievement: a cross-national analysis of 30 countries. *International Journal of Educational Research*, 53, 171–181. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2012.03.007>
- Babu, A., Maiya, A., Shah, P., & Veluswamy, S. (2013). clinical trial registration in physiotherapy research. *Perspectives in Clinical Research*, 4(3), 191. <https://doi.org/10.4103/2229-3485.115387>
- Brezicha, K. F., Ikoma, S., Park, H., & LeTendre, G. K. (2020). the ownership perception gap: exploring teacher job satisfaction and its relationship to teachers' and principals' perception of decision-making opportunities. *International Journal of Leadership in Education*, 23(4), 428–456. <https://doi.org/10.1080/13603124.2018.1562098>

ISSN: 2549-6700 (print), ISSN 2549-6719 (online)

Histogram: Jurnal Pendidikan Matematika, Vol 5 (2), 2021 - 276

Della Haya Halimah¹, Ayu Faradillah²

- Canales, A., & Maldonado, L. (2018). teacher quality and student achievement in chile: linking teachers' contribution and observable characteristics. *International Journal of Educational Development*, 60(2017), 33–50. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2017.09.009>
- Clement, M. (2017). why combatting teachers' stress is everyone's job. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 90(4), 135–138. <https://doi.org/10.1080/00098655.2017.1323519>
- Collins, C. S., Lee, M. N. N., Hawkins, J. N., & Neubauer, D. E. (2016). the palgrave handbook of asia pacific higher education. *The Palgrave Handbook of Asia Pacific Higher Education*, 1–691. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-48739-1>
- de Boer, A., & Kuijper, S. (2020). students' voices about the extra educational support they receive in regular education. *European Journal of Special Needs Education*, 00(00), 1–17. <https://doi.org/10.1080/08856257.2020.1790884>
- El Helou, M., Nabhani, M., & Bahous, R. (2016). teachers' views on causes leading to their burnout. *School Leadership and Management*, 36(5), 551–567. <https://doi.org/10.1080/13632434.2016.1247051>
- Email, C. A. (2020). pengaruh teknik bimbingan belajar guru terhadap hasil belajar matematika pada siswa. *Histogram*, 4(1), 190–202.
- Gil-Flores, J. (2017). características personales y de los centros educativos en la explicación de la satisfacción laboral del profesorado. *Revista de Psicodidactica*, 22(1), 16–22. <https://doi.org/10.1387/RevPsicodidact.15501>
- Green, A. M., & Muñoz, M. A. (2016). predictors of new teacher satisfaction in urban schools. *Journal of School Leadership*, 26(1), 92–123. <https://doi.org/10.1177/105268461602600104>
- Hadi, W., & Faradillah, A. (2019). the algebraic thinking process in solving hots questions reviewed from student achievement motivation. *Al-Jabar : Jurnal Pendidikan Matematika*, 10(2), 327–337. <https://doi.org/10.24042/ajpm.v10i2.5331>
- Hargreaves, A. (2019). teacher collaboration: 30 years of research on its nature, forms, limitations and effects. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 25(5), 603–621. <https://doi.org/10.1080/13540602.2019.1639499>
- Harjanto, I., Lie, A., Wihardini, D., Pryor, L., & Wilson, M. (2018). community-based teacher professional development in remote areas in indonesia. *Journal of Education for Teaching*, 44(2), 212–231. <https://doi.org/10.1080/02607476.2017.1415515>
- Hean, S., & Garrett, R. (2001). sources of job satisfaction in science secondary school teachers in chile. *Compare*, 31(3), 363–379. <https://doi.org/10.1080/03057920120098491>
- Huang, S., Huang, Y., Chang, W., Chang, L., & Kao, P. (2013). exploring the effects of teacher job satisfaction on teaching effectiveness: using teaching quality assurance' as the mediator. *International Journal of Modern Education Forum*, 2(1), 17–30.
- Kim, K. N. (2019). teachers' administrative workload crowding out instructional activities. *Asia Pacific Journal of Education*, 39(1), 31–49. <https://doi.org/10.1080/02188791.2019.1572592>
- Logli, C. (2015). *a dissertation submitted to the graduate division of the university of hawai'i at manoa in partial fulfillment of the requirements for the degree of (p. 66)*.
- Luo, S., & Kalman, M. (2018). using summary videos in online classes for nursing students: a mixed methods study. *Nurse Education Today*, 71, 211–219. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.09.032>
- Norazman, N., Irfan, A., Ani, C., Norisma, W., Ismail, W., Hussain, A. H., Nizam, K., &

- Maulud, A. (2021). *applied sciences indoor environmental quality towards classrooms ' comforts level : case study at malaysian secondary school building*. 1–16.
- Ronfeldt, M., Farmer, S. O., McQueen, K., & Grissom, J. A. (2015). teacher collaboration in instructional teams and student achievement. In *American Educational Research Journal* (Vol. 52, Issue 3). <https://doi.org/10.3102/0002831215585562>
- Sadik, F. (2018). children and discipline: investigating secondary school students' perception of discipline through metaphors. *European Journal of Educational Research*, 7(1), 31–44. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.7.1.31>
- Shava, G., & Heystek, J. (2021). managing teaching and learning: integrating instructional and transformational leadership in south african schools context. *International Journal of Educational Management*, 35(5), 1048–1062. <https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2020-0533>
- Sims, S. (2017). *talis 2013 : working conditions , teacher job satisfaction and retention statistical working paper*. November, 1–38. www.gov.uk/government/publications
- Smith, W. C., Fraser, P., Chykina, V., Ikoma, S., Levitan, J., Liu, J., & Mahfouz, J. (2017). global citizenship and the importance of education in a globally integrated world. *Globalisation, Societies and Education*, 15(5), 648–665. <https://doi.org/10.1080/14767724.2016.1222896>
- Taguchi, N. (2018). description and explanation of pragmatic development: quantitative, qualitative, and mixed methods research. *System*, 75, 23–32. <https://doi.org/10.1016/j.system.2018.03.010>
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2020). teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 00(00), 1–27. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2015). teacher collaboration: a systematic review. *Educational Research Review*, 15, 17–40. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2015.04.002>
- Veldman, I., Admiraal, W., van Tartwijk, J., Mainhard, T., & Wubbels, T. (2016). veteran teachers' job satisfaction as a function of personal demands and resources in the relationships with their students. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 22(8), 913–926. <https://doi.org/10.1080/13540602.2016.1200546>
- Wang, K., Li, Y., Luo, W., & Zhang, S. (2020). selected factors contributing to teacher job satisfaction: a quantitative investigation using 2013 talis data. *Leadership and Policy in Schools*, 19(3), 512–532. <https://doi.org/10.1080/15700763.2019.1586963>
- White, M. A. (2020). critical perspectives on teaching, learning and leadership. In *critical perspectives on teaching, learning and leadership*. <https://doi.org/10.1007/978-981-15-6667-7>
- Widiastuti, K., Susilo, M. J., & Nurfinaputri, H. S. (2020). how classroom design impacts for student learning comfort: architect perspective on designing classrooms. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(3), 469–477. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i3.20566>
- Wood, P. (2019). rethinking time in the workload debate. *Management in Education*, 33(2), 86–90. <https://doi.org/10.1177/0892020618823481>
- Yuan, R., & Zhang, J. (2016). promoting teacher collaboration through joint lesson planning: challenges and coping strategies. *Asia-Pacific Education Researcher*, 25(5–6), 817–826. <https://doi.org/10.1007/s40299-016-0300-7>