



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**HUBUNGAN SABAR DAN RAJA' DENGAN KEPUASAN KERJA  
GURU SMK DI JAKARTA  
( Studi Kasus di SMKN 39 dan SMKN 1 Jakarta )**

**TESIS**

**YULIANTO  
NPM: 0706192804**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI TIMUR TENGAH DAN ISLAM  
JAKARTA  
JULI 2010**



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**HUBUNGAN SABAR DAN RAJA' DENGAN KEPUASAN KERJA  
GURU SMK DI JAKARTA  
( Studi Kasus di SMKN 39 dan SMKN 1 Jakarta )**

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister sains**

**YULIANTO  
NPM: 0706192804**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI TIMUR TENGAH DAN ISLAM  
KEKHUSUSAN KAJIAN ISLAM DAN PSIKOLOGI  
JAKARTA  
JULI 2010**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Yulianto

NPM : 0706192804

Tanda tangan :



Tanggal : 23 Juli 2010



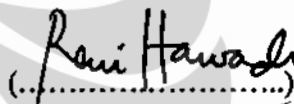
## HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :  
Nama : Yulianto  
NPM : 0706192804  
Program Studi : Timur Tengah dan Islam  
Judul Tesis : Hubungan Sabar dan *Raja'* dengan Kepuasan Kerja Guru SMK di Jakarta (Studi Kasus di SMKN 39 dan SMKN 1 Jakarta)

Telah berhasil dipertabankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Timur Tengah dan Islam, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia.

### DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Prof. Dr. Lydia Freyani Hawadi, Psikolog

  
(.....)

Pembimbing : Prof. Dr. Abdul Mujib, M.Ag

  
(.....)

Penguji : Dra. Rochimah Imawati, M.Si

  
(.....)

Reader : Prof. Dr. Achmad Mubarak, M.A

  
(.....)

Ditetapkan di : Jakarta  
Tanggal : 23 Juli 2010

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yulianto

NPM : 0706192804

Program Studi : Timur Tengah dan Islam

Fakultas : Program Pascasarjana

Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Hubungan Sabar dan *Raja'* dengan Kepuasan Kerja Guru SMK di Jakarta (Studi Kasus di SMKN 39 dan SMKN 1 Jakarta)


beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 23 Juli 2010

Yang menyatakan

  
(Yulianto)

## ABSTRAK

Nama : Yulianto  
Program Studi : Timur Tengah dan Islam  
Judul : Hubungan Sabar dan *Raja'* dengan Kepuasan Kerja Guru SMK di Jakarta  
(Studi Kasus di SMKN 39 dan SMKN 1 Jakarta)

Ada beberapa kondisi yang diterima oleh guru dalam mengajar seperti: penghargaan terhadap profesi guru yang rendah, kesejahteraan yang masih pas-pasan, beban mengajar yang tinggi, kesempatan berinovasi yang terbatas, dll. Kesenjangan ini yang mengakibatkan adanya perbedaan antara harapan yang ingin dicapai dengan kenyataan yang diterima oleh guru, hal ini bisa menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja, sesuai dengan teori *discrepancy* yang diungkapkan oleh Porter (1961) dan Locke (1969) bahwa kepuasan kerja adalah perbedaan apa yang ingin dicapai dengan kenyataan yang didapat, dengan kondisi ini sangat diperlukan hadirnya aspek penyeimbang yaitu, sifat sabar pada guru karena dengan sifat sabar ini diharapkan guru bisa mengendalikan dirinya dalam menerima segala kondisi yang tidak menyenangkan dan tetap berlapang dada tanpa berkeluh kesah dengan segala kesempatan ini. Apalagi ditambah sifat *raja'*, dengan sifat *raja'* seorang guru akan sungguh-sungguh berusaha untuk mengubah segala kondisi yang tidak menyenangkan dan optimis dengan usahanya karena Allah swt akan menolongnya keluar dari segala yang tidak menyenangkan. Berdasarkan alasan ini penulis merasa perlu untuk meneliti, apakah terdapat hubungan sabar dan *raja'* secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sabar dan *raja'* secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru SMK di Jakarta. Populasi adalah guru-guru SMK di Jakarta pusat dengan sampelnya guru-guru di SMKN 39 dan SMKN 1 Jakarta sebanyak 73 guru. Metode penelitian menggunakan metode survey dengan teknik korelasional. Metode pengumpulan data menggunakan *questioner* dengan skala likert. Uji instrumen validitas dengan menggunakan rumus *Pearson* dan reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dari hasil uji instrumen semua variabel valid dan reliabel. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data *regresi linier* ganda.

Hasil penelitian, terdapat hubungan positif antara sabar dan *raja'* secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru SMK di Jakarta dengan *F* hitung sebesar 110,186 dan probabilitasnya 0,000. Nilai *R Square* sebesar 0,759 yang menunjukkan bahwa variabel sabar secara bersama-sama dengan *raja'* memberikan kontribusi untuk meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 75,9%. Sedangkan nilai persen sisanya (100%-75,9%= 24,1%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model. Oleh karena itu perlunya meningkatkan sabar dan *raja'* pada guru dengan cara lebih mendekatkan diri kepada Allah swt, agar mampu mewujudkan nilai-nilai sabar dan *raja'* yaitu dengan mengikuti tarbiyah agama Islam (*liqa'*), *ta'lim* (pengajian) berkala dan mengkaji ke-islaman secara mandiri dengan membaca literatur ke-Islaman.

Kata Kunci :  
Sabar; *raja'*; kepuasan kerja

## ABSTRACT

Name : Yulianto  
Study Program : Middle East and Islam  
Title : Relationship Patience and Hope jointly to Teacher Job Satisfaction SMK in Jakarta (Cases Study in SMKN 39 and SMKN 1 Jakarta)

There are several conditions that received by teachers in teaching such as: respect for the teaching profession is low, welfare is still a mediocre, high teaching loads, which limited the opportunity to innovate, etc. This gap resulting in the discrepancy between expectations to be achieved by the fact that received by teachers, this can lead to dissatisfaction at work, according to the discrepancy theory expressed by Porter (1961) and Locke (1969) that job satisfaction is the difference in what you want achieved by the fact that to get, with the presence of this condition is necessary balancing aspects namely, the nature of patience on the teacher because the teacher expected the nature of this patient can control himself in accepting all conditions and remained unpleasant without complaining chest charitable premises of all this narrowness. Not to mention the nature of the hope, with a regal bearing "a teacher would really try to change any conditions that are not pleasant and optimistic about their business because Allah swt will help him out from all the unpleasantness. Based on this reason the author felt the need to examine, whether there is a relationship patience and the king 'together with the teachers' job satisfaction?

The purpose of this research is to study the relationship patience and hope with teacher job satisfaction SMK in Jakarta. Population teacher SMK in centre Jakarta with sampel SMKN 39 and SMKN 1 Jakarta, amount of 73 teachers. Reserch method use survey correlational. Method of collecting data applies questionnaire with Likert scale. Instrument test of validity applies formula Pearson and reliability applies formula Alpha Cronbach, and valid up to standard and reliable. Analyze data applies doubled linier regresion.

Result of research is there are positive relationship among patience and hope jointly to teacher job satisfacton SMK in Jakarta by obtained value F product 110,186 with probability 0,000. Value *R Square* is 0,759 meaning variable patient and hope jointly give contribution to increase teacher job satisfaction value 75,9%. While the rest (100%-75,9%= 24,1%) explained by other variable. Hence the need to improve the patient and the hope to the teacher with ways to get closer to God Almighty, to be able to implementation the values of patience and the hope is to follow the Islamic religion tarbiyah (Liqa '), study groups and periodic review the Islamization independently by reading literature to Islamization.

Keywords :  
Patience, hope, job satisfaction

الاسم : يوليانتو

دراسة البرنامج : الشرق الأوسط والإسلام

العنوان : علاقة المريض والملك بارتياح اتفاقية الأنواع المهاجرة ووظيفة مدرس في جاكرتا (دراسات حالة في 39 SMKN و 1 SMKN لجاكرتا)

هناك العديد من الشروط التي وردت من قبل المعلمين في التدريس مثل : احترام مهنة التدريس منخفضة ، والرعاية ما زال متواضعا ، يحمل تعليم عال ، مما يحد من فرصة كبيرة للابتكار وغيرها الرقابة البيروقراطية الإدارية. إلى أن يتحقق ذلك الفجوة مما أدى إلى التفاوت بين التوقعات من حقيقة أن وردت من قبل المعلمين ، وهذا يمكن أن يؤدي إلى عدم الرضا في العمل ، وفقا لنظرية التناقض الذي أعرب عنه بورتر (1961) ولوك (1969) أن الرضا الوظيفي هو الفرق في ما تريد تحقق من حقيقة أن في الحصول عليه مع وجود هذا الشرط ضروري تحقيق التوازن بين الجوانب وهي طبيعة الصبر على المعلم لأن من المتوقع أن المعلم طبيعة هذا المريض يستطيع السيطرة على نفسه في قبول جميع الشروط ، وبقيت غير مسارة من دون تشكو الصبر المبني الخيرية من ضيق كل هذا. ناهيك عن طبيعة الملك ، مع تحمل ملكي "وهو مدرس سيحاول حقا لتغيير أي ظروف ليست سعيدة ومتقابلة حول أعمالهم لأن الله سوف تساعده على الخروج من الأحداث غير السارة للجميع. واستنادا إلى هذا السبب ، فإن الكاتب يرى ضرورة دراسة ، ما إذا كانت هناك علاقة الصبر والملك جنبا إلى جنب مع الرضا الوظيفي للمعلمين؟

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة المريض والملك جنبا إلى جنب مع المعلم المهني والرضا الوظيفي في جاكرتا. السكان هو معلمي المدارس المهنية في وسط جاكرتا مع عينة من المعلمين في 39 و 73 smkn جاكرتا SMKN معلمة. مسح طريقة البحث التي تستخدمها تقنيات علائقية. طرق جمع البيانات باستخدام استبيان يكرت النطاق. اختبار صحة الصك باستخدام صيغة بيرسون والموثوقية باستخدام صيغة اختبار كرونباخ ألفا الصكوك جميع المتغيرات صحيحة وموثوقة. وقد تم تحليل البيانات باستخدام أسلوب الانحدار الخطي متعددة تحليل البيانات.

النتائج ، علاقة إيجابية بين المريض والملك جنبا إلى جنب مع المعلم المهني والرضا الوظيفي في جاكرتا مع اختبار واو في 110,186 والاحتمال هو 0.000. آر ساحة قيمة 0.759 مما يدل على أن المتغيرات المريض جنبا إلى جنب مع الملك للمساهمة في تحسين المعلمين في الرضا الوظيفي 75.9٪. وفي الوقت نفسه ، قيمة في المنة المتبقية = (75.9%-100%) (24,1% وأوضح من جانب أسباب أخرى خارج النموذج. ومن هنا جاءت الحاجة إلى تحسين المريض والملك للمعلم مع الطرق للحصول على أقرب إلى الله سبحانه وتعالى ، لتكون قادرة على تحقيق قيم الصبر والملك 'هو لمتابعة طريقه الدين الإسلامي (لقاء) ، ومجموعات الدراسة (مجموعة الدراسة) ، والاستعراض الدوري أسلمة بشكل مستقل من خلال قراءة الأدب لأسلمة.

كلمات البحث :

المريض ؛ الملك ؛ الرضا الوظيفي



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	v
ABSTRAK .....	vi
DAFTAR ISI .....	x
<b>1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Batasan Masalah .....	12
1.3 Perumusan Masalah .....	13
1.4 Tujuan Penelitian .....	13
1.5 Manfaat Penelitian .....	13
1.6 Sistematika Penulisan .....	14
<b>2. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>15</b>
2.1 Kepuasan Kerja .....	15
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	15
2.1.2 Teori Kepuasan Kerja .....	17
2.1.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja .....	20
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	21
2.1.5 Dampak-Dampak dari Kepuasan Kerja .....	27
2.2 Sabar .....	29
2.2.1 Pengertian Sabar .....	29
2.2.2 Aspek-Aspek Sabar .....	32
2.2.3 Tingkatan Sabar .....	37
2.2.4 Hikmah Sabar .....	38

2.3 <i>Raja'</i> .....	47
2.3.1 Pengertian <i>Raja'</i> .....	47
2.3.2 Aspek-Aspek <i>Raja'</i> .....	50
2.3.3 Hikmah <i>Raja'</i> .....	56
2.4 Penelitian Sebelumnya .....	58
2.5 Kerangka Berpikir .....	59
2.5.1 Hubungan antara Sabar dan <i>Raja'</i> Secara Bersama-Sama dengan Kepuasan Kerja Guru .....	59
2.6 Hipotesis ..	64
<b>3. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>65</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	65
3.2 Metode Penelitian .....	65
3.3 Populasi dan sampel penelitian .....	66
3.4 Design Penelitian .....	67
3.5 Instrumen Penelitian .....	67
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	71
3.7 Uji Coba Instrumen .....	72
3.8 Analisis Data .....	79
<b>4. HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>80</b>
4.1 Gambaran Subjek Penelitian .....	80
4.2 Hasil Uji Coba Instrumen .....	80
4.3 Hasil Penelitian .....	84
<b>5. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>87</b>
5.1 Kesimpulan .....	87
5.2 Diskusi Hasil .....	87
5.3 Saran .....	89
<b>DAFTAR REFERENSI</b> .....	<b>91</b>

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sekarang ini mutu pendidikan di Indonesia berada di titik yang memprihatinkan. Jangankan tingkat dunia, pada tingkat negara-negara Asia Tenggara pun Indonesia berada di bawah Malaysia dan India. *Global Competitiveness Report 2009/2010*, yang antara lain menilai tingkat persaingan global suatu negara dari kualitas pendidikan tingginya, menempatkan Indonesia di peringkat ke-54 dari 133 negara, yaitu di bawah Singapura (3), Malaysia (24), Cina (29), Thailand (36), serta India (49). (<http://edukasi.kompas.com>).

Berdasarkan hasil survey *United Nations Development Programme (UNDP)* tahun 2006, tingkat *Human Development Index (HDI)* atau indeks pembangunan manusia di 179 negara di dunia, Indonesia hanya menempati urutan 109. Hasil survey tersebut dilakukan tahun 2006 dan dikeluarkan pada 18 Desember 2008. Sementara negara tetangga, seperti Philipina berada di urutan 102, Thailand urutan 81, Malaysia urutan 63, sedangkan urutan pertama diduduki Negara Islandia. HDI mengukur tiga dimensi dasar manusia, yakni panjang umur dan menjalani hidup sehat yang diukur dari usia harapan hidup, terdidik yang diukur dari tingkat kemampuan baca tulis orang dewasa dan tingkat pendaftaran di sekolah dasar, menengah, dan lanjutan, serta tingkat standar kehidupan yang layak diukur dengan *Produk Domestik Bruto (PDB)* per kapita. (<http://sains.kompas.com>)

Dari hasil HDI (yang antara lain mengukur capaian dari sisi pendidikan) yang kurang bagus mengindikasikan adanya kekurangan dari kinerja sektor pendidikan, karena salah satu tujuan pendidikan Indonesia adalah mencetak kualitas sumber daya manusia yang unggul. Rendahnya kualitas sumber daya manusia atau modal manusia (*human capital*) yang dihasilkan sebagai *output* dari sistem pendidikan di Indonesia dibandingkan dengan negara-negara lain di dunia. Ini sebagai gambaran bagaimana sistem pendidikan gagal membangun modal manusia.

Hasil HDI sebagai cermin rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia, ini hanya gambaran kecil dari sektor pendidikan perlu ditata lebih baik dan serius. Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia salah satunya disebabkan oleh peran guru sebagai ujung tombak pendidikan. Namun tentunya guru tidak bisa disalahkan begitu saja karena

kondisi guru dan pendidikan yang ada sekarang ini tidak lepas dari kurang perhatian atau kurang komitmen pemerintah terhadap pentingnya pendidikan nasional (Tilaar, 2006, P. 2). Meskipun diakui guru sebagai unsur penting dalam pembangunan pendidikan bangsa, namun secara ironis guru belum memperoleh penghargaan yang wajar sesuai dengan martabat serta hak-hak dasarnya. Hal itu tercermin dari pemberian tunjangan yang sering telat sampai berbulan-bulan, kesejahteraannya masih dibawah profesi dokter atau pengacara, belum adanya jaminan kepastian dan perlindungan bagi para guru dalam pelaksanaan tugas dan perolehan hak-haknya sebagai pribadi, tenaga kependidikan, dan warga negara.

Kondisi guru sangat dipengaruhi dari bagaimana bangsa ini memberlakukan guru. Sebagai contoh peraturan gubernur DKI Jakarta No. 215 tahun 2009 tentang Tunjangan Kinerja Daerah (TKD), kebijakan ini memberikan tunjangan kinerja daerah kepada pegawai negeri sipil dilingkungan pemda DKI. Pemda DKI memberikan rentang tunjangan dari pegawai tingkat terendah (I.a) mendapat 2,9 juta sampai pegawai tingkat tertinggi (eselon I) mendapat 50 juta. Pemda DKI dalam memberikan TKD kepada guru dipukul rata tanpa melihat pangkat dan golongan dengan nominal terendah (2,9 juta potong pajak 15%) atau disamakan dengan pegawai bergolongan I.a (tanpa dipotong pajak), sedangkan golongan guru terendah adalah III.a. Sementara PNS non guru dapat TKD jauh lebih besar, yaitu mengacu pada pangkat dan golongan pegawai tersebut. Kesenjangan ini, menurut penulis bisa mengindikasikan ketidakpuasan pada guru karena tidak memenuhi rasa keadilan, sehingga timbul berbagai dialog tentang ini walaupun belum menemukan titik temu sampai-sampai ada guru demo terhadap kebijakan ini. Ketidakpuasan guru ini sesuai dengan teori keadilan yang diungkapkan oleh Adam (As'ad, 2004, p. 105) individu akan merasa puas atau tidak puas bergantung pada keadilan yang diperolehnya atas suatu situasi.

Indonesia sekarang ini sedang giat-giatnya berusaha meningkatkan mutu pendidikan diantaranya dengan menetapkan anggaran pendidikan serendah-rendahnya sebesar 20% di anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) dan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD), Berdasarkan mandat Pasal 31 UUD 1945, negara wajib menyisihkan 20 persen anggaran belanja negara untuk pendidikan. Hal ini dipertegas lagi dengan UU No 20/2003 mengenai Sistem pendidikan nasional pasal 49, yang menekankan alokasi minimum 20 persen dari APBN dan APBD adalah tak termasuk gaji untuk guru, ini adalah salah satu langkah pemerintah untuk meningkatkan

mutu pendidikan. Dengan anggaran itu pemerintah dapat membangun dan memperbaiki sarana dan prasarana pendidikan, memberikan beasiswa bagi siswa yang berprestasi, memberikan pelatihan dan penataran serta menyekolahkan guru pada tingkat yang lebih tinggi.

Guru atau pendidik merupakan garda terdepan dalam mengantarkan siswa ke gerbang kecerdasan akal dan moral. Oleh karena itu diperlukan seorang guru yang profesional yaitu, guru mempunyai kapabilitas ilmu yang diajarkan, ilmu pendidikan sesuai dengan akta mengajar dan moral yang baik atau guru yang digugu (didengarkan dan ditaati) dan tiru (diteladani). Untuk menjadi seorang guru yang profesional harus melalui suatu tahapan-tahapan yang panjang dan tidak mudah serta membutuhkan syarat-syarat khusus. Dalam Undang-Undang No. 2 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 42 ayat (1) Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pada ayat (2) Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang usia dini, pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi. Oleh karena itu, pendidik perlu memiliki kualifikasi yang dipersyaratkan, kompetensi yang terstandar serta mampu mendukung dan menyelenggarakan pendidikan secara profesional.

Guru sebagai garda terdepan pendidikan belum mendapat haknya untuk dapat mengajar secara profesional dan efektif. Hal itu tercermin dari kondisi saat ini yang mencakup jumlah guru yang kurang sehingga harus bekerja melebihi lingkup tugasnya, mutu yang belum sesuai dengan tuntutan, distribusi yang kurang merata antar sekolah dan antar daerah, kesejahteraan yang amat tidak menunjang, dengan gaji yang kurang mencukupi, banyak guru yang mengajar di beberapa sekolah atau nyambi menjadi tukang ojek atau lebih tragis lagi ada guru yang nyambi dengan menjadi pemulung sampah. Fenomena ini bukan suatu yang aneh karena ini sangat mudah ditemukan di masyarakat luas, sampai-sampai ada seorang guru yang malu mengatakan bahwa pekerjaannya sebagai seorang guru. Semua itu merupakan cerminan adanya pelanggaran hak azasi guru, kenapa ini disebut sebagai pelanggaran karena dengan segala tuntutan dan kewajiban sebagai seorang guru (profesional) tetapi tidak mendapatkan hasil yang sepadan. Kondisi ini juga menunjukkan adanya kesenjangan-kesenjangan yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru.

Sebagai pribadi, guru merupakan perwujudan diri dengan seluruh keunikan karakteristik yang sesuai dengan posisinya sebagai pemangku profesi keguruan. Kepribadian merupakan landasan utama bagi perwujudan diri sebagai guru yang efektif baik dalam melaksanakan tugas profesionalnya di lingkungan pendidikan dan di lingkungan kehidupan lainnya. Hal ini mengandung makna bahwa seorang guru harus mampu mewujudkan pribadi yang efektif untuk dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai guru. Untuk itu, ia harus mengenal dirinya sendiri dan mampu mengembangkannya ke arah terwujudnya pribadi yang sehat dan paripurna. Tetapi dalam kenyataannya banyak guru yang tidak bekerja sesuai panggilan hati nurani, jadi profesi guru hanya sebagai pelarian karena tidak diterima kerja dimana-mana, yang akhirnya memilih guru sebagai pilihan yang terakhir atau dari pada tidak bekerja. Atau lebih tragis lagi ada seorang siswa sekolah menengah atas (SMA) yang ingin melanjutkan ke perguruan tinggi yang favorit tetapi karena tidak diterima di perguruan tinggi yang difavoritkannya, akhirnya pilihan terakhir memilih IKIP atau perguruan tinggi yang mencetak guru (passing grade masuk IKIP lebih rendah dari ITB, UI). Biasanya kondisi ini terjadi pada siswa SMA yang datang dari keluarga kalangan kebanyakan dan kemampuan akademiknya biasanya saja atau level menengah. Sedangkan bagi siswa SMA yang mempunyai kemampuan akademik yang tinggi, tidak akan memilih perguruan tinggi yang mencetak guru karena profesi guru kesejahteraannya kurang baik dan dipandang oleh masyarakat bukan profesi yang difavoritkan. Dengan kondisi seperti ini banyak guru yang mempunyai kapabilitas yang pas-pasan dan menjadi guru bukan panggilan hati nurani (terpaksa) tanpa mengurangi rasa hormat ada juga guru-guru yang mempunyai prestasi yang luar biasa. Jika profesi guru hanya sebuah pelarian, maka banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan minat, ini akan menimbulkan beban yang berat bagi guru tersebut dalam mengajar karena terpaksa. Sesuatu yang terpaksa sangat tidak menyenangkan oleh karenanya, hal ini juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru.

Dalam kegiatan operasional di sekolah, guru merupakan salah satu pokok penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperimental. Sejalan dengan tugas utamanya sebagai pendidik di sekolah, guru melakukan tugas-tugas kinerja pendidikan dalam bimbingan, pengajaran, dan latihan. Semua kegiatan itu sangat terkait dengan upaya pengembangan para peserta didik melalui keteladanan, penciptaan lingkungan pendidikan yang kondusif, membimbing,

mengajar, dan melatih peserta didik. Dengan perkembangan dan tuntutan yang berkembang dewasa ini, peran-peran guru mengalami perluasan yaitu sebagai: pelatih, konselor, manajer pembelajaran, partisipan, pemimpin, pembelajar, dan pengarang. Sebagai pelatih, guru memberikan peluang yang sebesar-besarnya bagi peserta didik untuk mengembangkan cara-cara pembelajarannya sendiri sebagai latihan untuk mencapai hasil pembelajaran optimal. Sebagai konselor, guru menciptakan satu situasi interaksi di mana peserta didik melakukan perilaku pembelajaran dalam suasana psikologis yang kondusif dengan memperhatikan kondisi setiap peserta didik dan membantunya ke arah perkembangan optimal. Sebagai manajer pembelajaran, guru mengelola keseluruhan kegiatan pembelajaran dengan mendinamiskan seluruh sumber-sumber penunjang pembelajaran. Sebagai partisipan, guru tidak hanya berperilaku mengajar akan tetapi juga berperilaku belajar melalui interaksinya dengan peserta didik. Sebagai pemimpin, guru menjadi seseorang yang menggerakkan peserta didik dan orang lain untuk mewujudkan perilaku pembelajaran yang efektif. Sebagai pembelajar, guru secara terus menerus belajar dalam rangka menyegarkan kompetensinya serta meningkatkan kualitas profesionalnya. Sebagai pengarang, guru secara kreatif dan inovatif menghasilkan berbagai karya atau penelitian tindakan kelas (PTK) yang akan digunakan untuk memperbaiki proses pembelajaran bagi siswa dan dirinya sendiri. Oleh karena peran guru begitu strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan beban kerja guru yang begitu kompleks, diperlukan guru yang unggul dan profesional serta dapat mengembangkan kemampuannya supaya tidak tertinggal oleh siswanya. Namun kondisi di lapangan banyak guru harus mengajar di beberapa sekolah guna menambah penghasilan, kalau kejadiannya seperti ini bagaimana guru bisa fokus dan profesional dalam bekerja untuk memenuhi tuntutan yang telah disebutkan.

Dari sudut pandang manajemen sumber daya guru, guru masih berada dalam pengelolaan yang lebih bersifat birokratis-administratif yang kurang berlandaskan paradigma pendidikan (antara lain manajemen pemerintahan, kekuasaan, politik, dsb). Dari aspek unsur dan prosesnya, masih dirasakan terdapat kekurang-terpaduan antara sistem pendidikan, rekrutmen, pengangkatan, penempatan, supervisi, dan pembinaan guru. Masih dirasakan belum terdapat keseimbangan dan kesinambungan antara kebutuhan dan pengadaan guru. Rekrutmen dan pengangkatan guru masih selalu diliputi berbagai masalah dan kendala terutama dilihat dari aspek kebutuhan kuantitas, kualitas, dan distribusi. Pembinaan dan supervisi dalam jabatan guru belum mendukung

terwujudnya pengembangan pribadi dan profesi guru secara proporsional. Mobilitas mutasi guru baik vertikal maupun horisontal masih terbentur pada berbagai peraturan yang terlalu birokratis dan “arogansi dan egoisme” sektoral. Dengan bahasa lain, guru sebagai seorang yang profesional tetapi masih banyak diatur atau didikte, sehingga keotonomian terbelunggu yang kurang berkembang secara optimal. Menurut Levi (2006, kondisi ini akan mempengaruhi kepuasan kerja guru, karena salah satu aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah otonomi dalam bekerja (p. 289).

Hingga saat ini guru belum memperoleh penghargaan yang memadai. Walaupun selama ini pemerintah telah berupaya memberikan penghargaan kepada guru dalam bentuk pemilihan guru teladan, lomba kreativitas guru, guru berprestasi, dan lain-lain, penghargaan ini belum memberikan motivasi secara masif bagi para guru. Sebutan “pahlawan tanpa tanda jasa” lebih banyak dipersepsi sebagai pelecehan ketimbang penghargaan. Pemberian penghargaan terhadap guru harus bersifat adil, terbuka, non-diskriminatif, dan demokratis dengan melibatkan semua unsur yang terkait dengan pendidikan terutama para pengguna jasa guru itu sendiri, sementara pemerintah lebih banyak berperan sebagai fasilitator.

Penataan struktur ruang kelas tempat guru bertugas membuat guru bekerja secara individual dan berada di lingkungan kerja yang terisolasi. Selama guru melakukan aktivitas instruksional, pihak lain tidak bisa mengamatinya termasuk para *supervisor* (pengawas). Guru beraktivitas tanpa memperoleh umpan balik dari kinerjanya sehingga sulit bagi mereka untuk memperoleh informasi balikan. Guru lain pun tidak dapat mengamati kinerja guru tersebut sehingga sulit untuk terjadi proses berbagai pengalaman. Mungkin hal ini berbeda dengan mereka yang bekerja dalam suasana kerja yang terbuka seperti di pabrik, lapangan, rumah sakit, dsb. Mereka yang bekerja di lingkungan kerja seperti di rumah sakit (dokter dan para medis), dapat saling mengamati kinerja masing-masing. Petugas senior dapat membimbing yang pemula. Situasi seperti ini dapat memberikan pengaruh konstruktif bagi perkembangan profesi, namun hal seperti itu tidak dijumpai dalam lingkungan kerja guru. Kepala sekolah, pengawas, atau pejabat pendidikan jarang yang melakukan pengawasan dan pembinaan yang bersifat mengembangkan. Mereka lebih banyak membahas hal-hal yang bersifat administratif. Locke (1976), mengemukakan ada dua jenis dari hubungan atasan-bawahan: hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting



bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa (Munandar, 2008, p. 361).

Setiap hari guru melaksanakan tugasnya dengan perilaku mengajar seperti mengecek kehadiran siswa, memperhatikan siswa satu persatu, menyampaikan materi, mengajukan pertanyaan, menjawab pertanyaan siswa, menulis, membacakan, memeriksa pekerjaan, melakukan teguran, memberikan pujian, dsb. Kalau guru SD sebagai guru kelas hal itu dilakukan mulai dari pelajaran yang satu ke pelajaran berikutnya sampai akhir waktu. Kalau guru mata pelajaran seperti di SMP atau SMA rangkaian perilaku itu dilakukan dari satu kelas ke kelas lainnya hingga berakhir jam pelajaran. Cukup banyak jumlah siswa yang harus dihadapi setiap hari dengan berbagai ragam kepribadian mulai dari yang menyenangkan sampai ke yang menjengkelkan, mulai dari yang cerdas sampai yang lambat, dan begitu banyak macam pola tingkah laku siswa yang berasal dari berbagai latar belakang. Semua itu harus dihadapi dengan sebaik-baiknya. Sebagai manusia biasa sudah tentu guru akan berhadapan dengan situasi psikologis yang bersifat dilematis. Sebagai guru harus bertahan pada norma-norma etika psikologis, namun sebagai manusia biasa iapun memiliki kualitas kondisi psikologis tertentu. Kalau kurang memiliki daya tahan psikologis yang prima, maka dapat berkembang menjadi konflik, frustrasi bahkan mendapat gangguan psikis. Dilema psikologis yang dihadapi guru tidak hanya berhadapan dengan siswa, namun dengan pihak orang tua, pihak kepala sekolah, dan birokrasi pendidikan. Orang tua memberikan tuntutan tertentu menurut kehendak dan perasaannya. Pihak kepala sekolah dan birokrasi lainnya lebih banyak menuntut hal-hal yang bersifat administratif. Belum lagi tantangan yang bersifat sosial, ekonomi, kultural, dan bahkan politik cukup memberikan tekanan psikologis. Guru dituntut berperilaku ideal normatif namun berbagai kendala ekonomis membuat mereka berada dalam situasi konflik. Kondisi keluarga seperti tuntutan kebutuhan hidup yang menyangkut sandang, pangan, dan papan, kebutuhan pendidikan, kesehatan, sosial, dsb. makin menambah panjangnya deretan daftar tantangan dilema psikologis bagi guru. Kondisi konflik ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru.

Silabus yang sudah ditentukan dari pemerintah, membawa guru pada pola-pola rutin. Semua aktivitas guru seolah-oleh sudah dipolakan sedemikian rupa sehingga aktivitas guru terpasung dengan hal-hal yang rutin atau kurang menantang. Kurikulum dan silabus serta jadwal mengajar setiap hari, jadwal mingguan, bulanan, bahkan tahunan, semuanya sudah diatur secara administratif. Sedikit sekali guru berpeluang

untuk dapat mengatur dirinya sendiri di luar ketentuan yang rutin. Bahkan di masa lalu hal-hal yang sebenarnya menjadi tugas otonomi guru sudah diatur dari atas seperti buku pelajaran, materi, metode mengajar, soal tes, persiapan mengajar, serta juklak dan juknis lainnya. Kondisi rutinitas itu dapat menghambat perkembangan kreativitas dan profesi guru, disamping memberikan dampak psikologis seperti kebosanan, jenuh, apatis, pasif, reaktif, mekanis, dsb.

Jenjang karir yang kurang jelas menambah masalah dalam profesi guru. Seorang guru setelah lulus dari Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan langsung terjun ke dunianya laksana anak itik yang langsung berenang. Sejak mulai sampai akhir masa jabatan tidak pernah terjadi seleksi karir yang berjenjang. Dengan begitu guru pemula sama saja dengan guru yang sudah puluhan tahun bekerja, yang membedakannya hanyalah gaji yang diterima dan pangkat yang semakin tinggi. Memang ada ketentuan penjenjangan jabatan guru mulai dari guru pratama sampai ke guru utama dengan kriteria perolehan angka kredit. Namun dalam pelaksanaannya lebih banyak berupa ketentuan administratif ketimbang penjenjangan profesional. Di Perguruan Tinggi para dosen cukup jelas ketentuan aturan penjenjangan dan pelaksanaannya. Misalnya seorang asisten ahli tidak diberi wewenang untuk mengajar secara mandiri dan membimbing skripsi. Jenjang karir atau harapan (*raja'*) untuk masa depan yang kurang jelas, akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru.

Dari segala fenomena yang ada pada guru, yang telah dipaparkan di atas, dimana di salah satu sisi guru dituntut untuk bekerja secara profesional untuk melayani siswa secara prima, tetapi kenyataan dilapangan banyak terjadi kesenjangan dan ketidakadilan perlakuan terhadap guru. Kesenjangan antara tuntutan kerja dan harapan yang ingin dicapai dengan kenyataan yang diterima oleh guru akan mengakibatkan tingkat kepuasan kerja guru yang rendah. Seperti diungkapkan Porter (1961) kepuasan kerja adalah selisih dari kondisi (harapan) yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya diterima. Semakin kecil selisih antara yang seharusnya ada dengan kenyataan yang diterima, semakin puas yang dirasakan individu, tetapi bila semakin besar selisihnya maka terjadi ketidakpuasan (Ardana dkk, 2008, p. 23).

Kesenjangan semakin besar semakin menurunkan tingkat kepuasan kerja guru. Ketidakpuasan kerja guru akan mengakibatkan dampak-dampak seperti guru tidak mengajar dengan pelayanan yang prima, masa bodoh dengan kondisi sekolah, bolos,

sering pindah-pindah mengajar, berhenti mengajar dan mencari pekerjaan lain (bukan guru).

Kepuasan kerja guru mempengaruhi kinerja guru sebagai garda terdepan dalam dunia pendidikan untuk mencerdaskan kehidupan masyarakat. Sementara itu di Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 7 dan 14, disebutkan hak-hak guru yang menjamin untuk bekerja secara baik menurut harkat dan martabat sebagai manusia. Oleh karena ini penulis merasa perlu untuk meneliti kepuasan kerja guru di DKI dalam menjalankan tugasnya sebagai garda terdepan mencerdaskan kehidupan bangsa, karena tingkat kepuasan kerja guru sangat mempengaruhi kinerja guru yang akhirnya akan berakibat pada kualitas pendidikan, walaupun kualitas pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja guru saja, masih banyak faktor-faktor lain mempengaruhi tinggi-rendahnya mutu pendidikan.

Kesenjangan yang ada pada guru perlu diadakan aspek penyeimbang untuk meng-*up grade* kondisi guru, salah satu aspek penting itu adalah adanya peranan agama dalam meningkatkan kualitas hidup manusia termasuk guru supaya tidak mudah menyerah, tahan uji, berpikir positif dan selalu optimis bahwa setiap ujian pasti ada penyelesaiannya serta yakin Allah swt akan menolong hambanya yang berusaha dan bersandar padaNya.

Islam tidak memandang kesempitan sebagai sesuatu yang negatif, bahkan dapat dikatakan bahwa kesempitan adalah ujian keimanan manusia kepada Allah Swt, serta sebagai sarana untuk mendapat derajat atau tingkatan yang lebih tinggi. Sebagaimana difirmankan Allah sw,

*"Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan (saja) mengatakan: "Kami Telah beriman", sedang mereka tidak diuji lagi?" (QS. al-Ankabut: 2)*

Berbagai kesulitan dan kesempitan yang dialami di dunia adalah bagian dari ujian Allah untuk umatnya. Oleh karenanya dalam menghadapi kondisi ketidakpuasan kerja guru, hendaknya guru kembali mengingat Allah swt, karena dengan mengingat Allah sajalah hati akan menjadi tenang. Salah satu mengingat Allah adalah dengan sabar. Sesuai dengan firman Allah swt,

*"(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, Hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram". (QS.Ar-Ra'd : 28).*

Setiap kesulitan pasti ada penyelesaiannya dan ujian itu tidak melebihi kemampuan individu yang diuji, jadi yakinlah dengan usaha sungguh-sungguh akan bisa menghadapi masalah. Sebagaimana firman-Nya,.....

*"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...." (QS. al-Baqarah: 286)*

*"Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan". (QS.al-Insyirah:5 dan 6)*

Sabar adalah salah satu akhlak terpuji dalam Islam mempunyai peran besar terhadap pengendalian diri seorang individu dalam menghadapi suatu cobaan, jadi dengan sifat sabar seseorang akan berlapang dada dan tidak putus asa dengan segala kesempitan yang menimpanya. Sebagai mana yang diungkapkan sufi ternama Dzun-nun Al-Mishri (Yasin, 2010, p. 11), "Sabar ialah menjauhi larangan, bersikap tenang dalam menghadapi cobaan yang menyesak hati, dan menampakkan rasa kecukupan ketika ditimpa kesusahan dalam kehidupan".

Didalam surat al-Baqarah:155, disebutkan bahwa orang sabar akan mendapat kegembiraan karena orang yang sabar akan dapat menghadapi segala cobaan dengan tenang dan tidak berkeluh kesah,

*"dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar".(QS.al-Baqarah : 155)*

Oleh karenanya dengan sabar, seorang guru dapat mengendalikan dirinya dalam menghadapi segala tantangan hidup termasuk didalamnya ketidakpusan kerja, dengan sabar juga guru dapat meningkatkan kemampuan dirinya dalam menghadapi kesulitan dan kesempitan yang dialami dan dapat meredam rasa ketidakpuasan kerja yang dialami.

Kesempitan dan kelapangan yang dialami oleh guru merupakan fenomena kehidupan didalam dunia. Pengalaman sedih dan senang ini akan diiringi dengan perasaan *khauf* (kekhawatiran) dan *raja'* (harapan). Perasaan *khauf* dan *raja'* membimbing manusia agar selalu menggantungkan dirinya pada Allah swt.

Anis (2007) mengatakan, *raja'* berasal dari bahasa Arab, yang asal katanya *raja'*—*yarju*—*rajaan* artinya harapan.

Menurut Mujib (2007), karakter *raji'* (yang *raja'*) yaitu karakter yang berharap terhadap suatu kebaikan kepada Allah swt dengan dibarengi usaha yang sungguh-

sebenarnya dan tawakal (p.317). Berbeda dengan *at-tamanni* (angan-angan) adalah harapan tanpa disertai dengan usaha. Al-Ghazali juga menyatakan hal yang sama yaitu, *raja'* harus selalu dikaitkan dengan adanya sebab yang menyertainya (Mujib, 2007, p. 318). Sebagai contoh guru yang berharap siswanya lulus 100%, harus disertai dengan usaha semaksimal mungkin memberikan pelayanan pembelajaran sebaik mungkin. Dalam proses usahanya tentunya akan menghadapi berbagai rintangan. Cobaan atau rintangan adalah hal yang wajar dalam sebuah kehidupan. Begitu juga guru dalam mendidik siswa pasti akan menghadapi berbagai rintangan. Jadi walaupun rintangan menghadang, dengan akhlak *raja'* yang dimiliki ia akan tetap fokus berusaha meraih harapan yang dicita-citakan dan optimis Allah swt akan menolongnya. Dalam al-quran difirmankan (QS. Al-Baqarah 2:218), disebutkan dalam ayat ini, *raja'*(harapan) untuk mendapat rahmat Allah swt, harus didahului dengan kerja keras berupa hijrah dan berjihad di jalan Allah swt. Dan *raja'* tidak berlaku bagi individu yang mengharapakan sesuatu kejelekan atau maksiat, dengan kata lain *raja'* orang tersebut tidak diterima Allah swt.

*“Sesungguhnya orang-orang yang beriman, orang-orang yang berhijrah dan berjihad di jalan Allah, mereka itu mengharapakan rahmat Allah, dan Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”.* (QS. Al-Baqarah 2:218)

Menurut Locke (1976) seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara harapan-harapannya dengan hasil yang didapatnya.(Levy, 2006, p. 289). Jadi semakin banyak harapan yang dicapai semakin tinggi tingkat kepuasan kerja individu tersebut

Jadi dengan akhlak *raja'* yang dimiliki guru, ia akan relative lebih siap menghadapi cobaan yang menghadang, yang menjadikan ia lebih tahan banting dalam menghadapi cobaan, dan meningkatkan potensi usahanya dalam mencapai cita-cita karena ia tidak sendirian melainkan bersama Allah swt yang selalu menolongnya.

Dari penjelasan ini, menggambarkan bahwa banyaknya kondisi yang kurang menguntungkan pada guru bisa mengakibatkan kurang puas guru dalam bekerja. Kondisi yang kurang memuaskan ini bisa dieliminir dengan hadirnya sifat sabar dan *raja'*. Dengan sabar dan *raja'* diduga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dalam mendidik siswa mencapai cita-cita dan mencapai tujuan pendidikan. Seorang guru yang mempunyai sifat sabar, ia akan mampu mengendalikan dirinya dalam menghadapi

kesempitan hidup (segala takdir dari Allah baik berupa yang menyakitkan ataupun yang menyenangkan) tanpa berkeluh kesah, ditambah dengan sifat *raja'* pada guru tersebut membuatkan akan semakin sungguh-sungguh dan optimis dalam menghadapi setiap rintangan karena ia yakin Allah swt akan menolongnya.

Kepuasan kerja guru banyak berhubungan dengan berbagai aspek, oleh karena itu penulis merasa perlu untuk membatasi penelitian ini pada hubungan antara sabar dan *raja'* (harapan) terhadap kepuasan kerja guru. Pilihan pada aspek sabar dan *raja'* didasarkan pada, sabar adalah salah satu akhlak terpuji dalam Islam yang bersifat *defensif* atau pengendalian diri dalam menerima segala ketentuan/taqdir Allah swt tanpa keluh kesah, sedangkan *raja'* akhlak terpuji yang bersifat dinamis dan *progresif* yaitu harapan-harapan yang ingin diraih melalui usaha yang sungguh-sungguh dan optimis bahwa Allah akan membantu usahanya. Jadi perpaduan dua akhlak ini yaitu, *defensif* dan dinamis *progresif* akan memberikan keseimbangan, kesinergian dan motivasi guru dalam mendidik siswa dengan berbagai fenomena permasalahan yang ada sehingga tingkat kepuasan guru dalam bekerja bisa ditingkatkan.

Subyek penelitiannya adalah guru-guru SMK (sekolah menengah kejuruan) di Jakarta dengan alasan Jakarta adalah kota metropolitan yang kompleksitas permasalahannya lebih tinggi sehingga bisa dijadikan pilot projek dan kenapa guru-guru SMK karena kompleksitas masalah di SMK lebih tinggi seperti: kenakalan (tawuran) pelajar siswa SMK lebih tinggi baik kualitas dan kuantitasnya, tunjangan komite sekolah lebih rendah, dukungan (kesadaran) orang tua/wali siswa tentang pendidikan relatif lebih rendah, kebanyakan dari strata sosial dan ekonomi menengah bawah.

## 1.2 Batasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru, maka perlu dilakukan pembatasan penelitian agar dapat diteliti secara lebih efektif dan fokus. Faktor yang dipilih dibatasi hanya pada dua aspek saja, yaitu sabar dan *raja'*. Pembatasan ini dilakukan semata-mata karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya yang tersedia serta disesuaikan dengan program studi (Kajian Islam dan Psikologi) yang diambil oleh penulis.

### 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan penelitian di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan, apakah terdapat hubungan sabar dan *raja'* secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan sabar dan *raja'* secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Secara akademik penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang terkait dengan kepuasan kerja guru, yang dewasa ini makin diperlukan karena semakin banyaknya godaan dan persaingan bagi para guru dalam mengarungi kehidupan global.

#### 1.5.1 Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan pemikiran penting bagi guru, kepala sekolah dan peneliti professional serta pemerintah.

1. Bagi guru, sebagai pemegang amanah terdepan dalam mendidik dan mengembangkan potensi siswa, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan dan introspeksi diri dalam meningkatkan pelayanan kepada siswa melalui hal-hal tentang kepuasan kerja guru.
2. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam perhatian mereka terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.
3. Bagi peneliti profesional, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan landasan dalam mengembangkan konsep, metode, dan teknik untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, dan berimplikasi langsung terhadap prestasi belajar siswa.
4. Bagi pemerintah, hasil penelitian ini diharapkan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, sehingga pemerintah dalam

mengeluarkan kebijakan yang dapat meningkatkan harkat dan martabat guru sebagai suatu profesi serta sekaligus meningkatkan kepuasan kerja guru.

### **1.5.2 Secara teoritis**

Bagi peneliti profesional, hasil penelitian ini merupakan penelitian awal dan diharapkan dapat dijadikan landasan dalam mengembangkan konsep, metode, dan teknik untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, yang berimplikasi langsung terhadap prestasi belajar siswa.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini disusun dalam lima bab, dengan urutan sebagai berikut:

BAB I, merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, kemudian batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II, mengenai tinjauan literatur yang berisi tinjauan teori, tinjauan teori peneliti-peneliti sebelumnya dan data yang mereka gunakan, metodologinya dan cara penyelesaiannya, kerangka berpikir, skema pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III, merupakan metodologi penelitian yang membahas tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel penelitian, desain penelitian, instrumen penelitian dan metode pengolahan data.

BAB IV, adalah hasil penelitian dan pembahasan yang berisi deskripsi data penelitian, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V, adalah bab penutup yang berisi kesimpulan, implikasi dan saran-saran.



## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kepuasan Kerja

#### 2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Seorang pegawai akan merasa puas atas pekerjaannya bila apa yang diharapkan atau tujuan yang ingin dicapai dapat terpenuhi atau terkabulkan. Tentunya harapan dan tujuan setiap orang berbeda-beda, oleh karena itu kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Jadi setiap individu akan mempunyai derajat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan tata nilai yang ada pada individu tersebut. Sebagai contoh ada seorang guru yang sangat bangga dan puas dengan hasil kerjanya berhasil membuat siswanya lulus 98% dari ujian nasional (UN) tetapi ada guru yang biasa-biasa saja menanggapi kelulusan siswanya yang 98% dari ujian nasional, karena guru tersebut beralasan bahwa lulus UN bukan merupakan kepuasan kerjanya tetapi ia akan merasa puas bila siswanya bisa 50% lulus masuk perguruan tinggi negeri. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang terpenuhi menurut harapan dan tujuan dari seorang karyawan maka semakin tinggi derajat kepuasan kerja karyawan tersebut.

Menurut Robbins (2006) kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (p. 103). Definisi ini mengandung pengertian yang luas, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain (*discrete job elements*). Dimana unsur-unsur penting dalam pekerjaan itu meliputi: pekerjaan itu sendiri, pengawasan, gaji, promosi, dan rekan kerja. Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan Pegawai.

Wexley dan Yukl (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara pegawai merasakan pekerjaannya (p. 129). Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau

tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja, dan kesempatan promosi.

Blum (1956), menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sifat khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Hal ini merupakan suatu kondisi yang subyektif dari keadaan diri seseorang sehubungan dengan senang atau tidak senang sebagai akibat dari dorongan atau kebutuhan yang ada pada dirinya dan dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah erat kaitannya dengan apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan. (As'ad, 2003, p. 104).

Biasanya pegawai akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia kerjakan telah memenuhi harapan sebagian besar tujuan kerjanya. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti ia memiliki suatu harapan untuk diraih oleh karenanya ia akan termotivasi melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. (Anaroga, 2006, p. 79).

Howell dan Dipboye (1986) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya pegawai terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. (Munandar, 2008, p. 305).

Tiffin (1958) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama pegawai. (Sutrisno, 2010, p. 76)

Menurut Locke (1976), kepuasan kerja adalah kondisi senang atau perasaan positif sebagai akibat penilaian pemikiran dari pekerjaan atau pengalaman kerja. Jadi kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh hasil pemikiran karyawan terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja. Locke mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penafsiran dari pegawai tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau

daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Jadi menurut Locke (1976) seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil yang didapatnya. (Levy, 2006, p. 288)

Porter (1961) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah selisih dari kondisi (harapan) yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya diterima. Semakin kecil selisih antara yang seharusnya ada dengan kenyataan yang diterima, semakin puas yang dirasakan individu, tetapi bila semakin besar selisihnya maka terjadi ketidakpuasan. (Ardana dkk, 2008, p.23)

Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa definisi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sekumpulan perasaan positif pegawai terhadap harapan yang ingin dicapai dengan kenyataan yang diterima di dalam pekerjaannya.

### 2.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori ini berusaha menjelaskan, mengapa sebagian karyawan lebih puas terhadap suatu pekerjaan sedangkan yang lainnya kurang puas. Teori ini juga berusaha mencari landasan tentang perasaan karyawan, apakah ia merasa puas atau tidak terhadap pekerjaannya. Menurut Munandar (2008) Teori kepuasan kerja ada 3 jenis (p. 354), yaitu:

#### 1. Teori Pertentangan (*Discrepancy Theori*)

Teori ini dipelopori oleh Porter (1961) dengan mengukur kepuasan kerja seorang karyawan dengan menghitung selisih apa yang seharusnya didapat dengan kenyataan yang dirasakan, terus dikembangkan oleh Locke (1969) menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai: 1. pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang diterima; 2. pentingnya apa yang

diinginkan bagi individu. Menurut Locke seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dan hasil keluarnya.

Kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek pekerjaan tergantung kepada perbedaan antara apa yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang sebenarnya. Besarnya keinginan atas karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan sekarang. Kepuasan akan dirasakan jika tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima dan sebaliknya akan merasa tidak puas jika terdapat kekurangan jumlah yang diinginkan. Dengan demikian seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

*Gain > Expect = positive discrepancy, Gain < Expect = negative discrepancy*

## 2. Model dari Kepuasan Bidang/Bagian (*Facet Satisfaction*)

Model Lawler (1976) dari kepuasan bidang berkaitan erat dengan teori keadilan dari Adams (1963), menurut model Lawler orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima. Jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang sebagai sesuai tergantung dari bagaimana orang mempersepsikan masukan pekerjaan, ciri-ciri pekerjaan, dan bagaimana mereka mempersepsikan masukan dan keluaran dari orang lain yang dijadikan pembanding.

Inti dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas bergantung pada keadilan yang diperolehnya atas suatu situasi. Dalam teori ini terdapat empat faktor yaitu *person*, *input*, *outcome*, dan *comparison person*. *Person* adalah individu yang merasa diperlakukan secara adil atau tidak adil. *Input* adalah segala sesuatu yang bernilai yang disumbangkan seseorang terhadap pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, keahlian, jumlah upaya yang dicurahkan, jumlah jam kerja

dan peralatan pribadi, persediaan/perlengkapan yang digunakan dalam pekerjaan. *Outcomes* adalah sesuatu yang bernilai yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya seperti gaji, tunjangan-tunjangan, status, pengakuan dan kesempatan berprestasi. *Comparison Person* adalah orang lain yang dijadikan sebagai pembandingan dalam tes input-outcomes yang dimiliki seseorang. *Comparison person* ini bisa berasal dari seseorang yang bekerja di perusahaan yang sama atau perusahaan lain atau pula bisa dengan dirinya sendiri dimasa lampau. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input-outcomes dirinya dengan rasio input-outcomes orang lain. Bila perbandingan itu dianggapnya cukup adil, maka ia akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa juga tidak (misalnya pada orang yang moralis). Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan akan timbul ketidakpuasan

### 3. Teori Proses-Pertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Teori proses bertentangan dari Landy (1963) memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*). Perasaan puas atau tidak puas merupakan masalah emosional. Jadi kepuasan ditentukan oleh sejauh mana penghayatan emosional individu terhadap situasi dan kondisi yang dihadapi, bila kondisi yang dihadapi menimbulkan ketidakstabilan emosi akan terjadi ketidakpuasan pada individu tersebut. Berdasarkan asumsi ini kepuasan kerja akan bervariasi secara mendasar dari waktu ke waktu, akibatnya pengukuran kepuasan kerja perlu dilakukan secara periodik dengan interval waktu yang sesuai.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori yang pertama yaitu, Teori Pertentangan (*Discrepancy Theori*), kepuasan kerja seorang karyawan adalah selisih apa yang seharusnya didapat dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan akan dirasakan jika tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima dan sebaliknya akan merasa tidak puas jika terdapat kekurangan jumlah yang diinginkan. Pemilihan pada teori ini didasarkan pada kondisi guru yang kurang beruntung karena banyak mendapat perlakuan yang tidak menyenangkan tidak sesuai dengan harapan guru

sebagai profesi yang bermartabat dan manusiawi sehingga terdapat banyak pertentangan antara harapan yang ingin dicapai dengan kenyataan yang diterima.

### 1.1.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Ada beberapa pendapat ahli tentang aspek-aspek kepuasan kerja, diantaranya oleh Robbins dan Judge (2008) serta Luthans (2006), menyatakan bahwa aspek-aspek penting yang mempengaruhi kepuasan kerja ada lima yaitu(p. 110):

1. Pekerjaan itu sendiri; pekerjaan yang penting, menantang, memberikan variasi keahlian, memberikan umpan balik dan otonomi lebih memuaskan bagi karyawan. Atau dengan perkataan lain, sebagian besar individu lebih menyukai pekerjaan yang menantang dan membangkitkan semangat dari pada kerja yang rutin dan dapat diramalkan karena hal ini menimbulkan kebosanan.
2. Gaji; yang tidak hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia tetapi juga sebagai alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan yang lebih tinggi. Gaji dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang menarik. Bagi individu yang miskin atau hidup dibawah garis kemiskinan, gaji sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan untuk individu yang hidup berkecukupan atau kaya, hubungan gaji dengan kepuasan kerja hampir tidak ada, bukan berarti tidak ada hubungan. Ada tapi kecil.
3. Promosi; jenjang karir pasti, terbuka, dan fair lebih memuaskan karyawan karena hal ini memberikan kepastian masa depan yang lebih baik tanpa dihantui perasaan nepotisme ataupun pemutusan hubungan kerja yang tidak jelas penyebabnya.
4. Pengawasan; atasan yang bersifat mengayomi, mendidik dan melindungi tanpa menggurui dan otoriter relatif lebih memuaskan karyawan karena atasan dianggap sebagai figur ayah yang membimbing.
5. Rekan kerja; pertemanan yang baik , bekerja sama dan saling mengisi dalam bekerja lebih memberikan kepuasan. Hal ini memberikan efek saling membutuhkan antar karyawan, kenyamanan, bantuan dan menimbulkan persahabatan serta akan merasakan kerinduan bila tidak bertemu atau salah satu karyawan tidak masuk kerja.

Penelitian ini menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja karyawan dari Robbins dan Judge (2008) serta Luthans (2006) yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Penggunaan aspek kepuasan kerja dari Robbins dkk didasarkan pada, pendapat ini banyak diakui dan dijadikan referensi diberbagai perguruan tinggi di dunia. Serta bisa digunakan di dunia pendidikan karena aspek-aspeknya bersifat umum yang terdapat juga di dunia pendidikan

#### 2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja. Menurut Munandar (2008) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (p. 357):

##### 1. Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan

Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. Terdapat satu unsur yang dijumpai pada ciri-ciri intrinsik yaitu tantangan mental. Berdasarkan survei diagnostik diperoleh hasil tentang lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Ciri-ciri tersebut ialah:

- a. Keragaman keterampilan.
- b. Jati diri tugas (*task identity*).
- c. Tugas yang penting (*task significance*).
- d. Otonomi.
- e. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Model karakteristik pekerjaan dari motivasi kerja menunjukkan hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bersamaan dengan motivasi internal yang tinggi. Konsep yang diajukan oleh Herzberg, yang mengelompokan ciri-ciri pekerjaan intrinsik ke dalam kelompok motivators.

## 2. Gaji Penghasilan, Imbalan yang Dirasakan Adil (*Equitable Reward*)

Uang mempunyai arti yang berbeda-beda bagi orang yang berbeda-beda. Dengan menggunakan teori keadilan dari Adams dilakukan berbagai penelitian dan salah satu hasilnya ialah bahwa orang yang menerima gaji yang terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress atau ketidakpuasan. Yang penting ialah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil, jika gaji dipersepsikan sebagai adil berdasarkan tuntutan kerja, tingkat pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja. Uang atau imbalan akan mempunyai dampak terhadap motivasi kerjanya jika besarnya imbalan disesuaikan dengan tinggi prestasi kerjanya.

## 3. Penyeliaan

Locke memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan kerja dengan penyeliaan, ia menemukan dua jenis dari hubungan atasan-bawahan: hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Penyeliaan merupakan salah satu faktor juga dari kelompok faktor hygiene dari Herzberg.

## 4. Rekan- Rekan Sejawat yang Menunjang

Hubungan yang ada antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul jika terjadi hubungan yang harmonis dengan tenaga kerja yang lain. Didalam kelompok kerja dimana pekerja harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.



## 5. Kondisi Kerja yang Menunjang

Kondisi kerja yang kurang baik seperti, ruangan kerja yang gelap, sempit, panas akan menimbulkan kemalasan untuk bekerja secara optimal. Pekerja akan berusaha mencari alasan untuk meninggalkan ruangan kerja. Oleh karenanya ruangan kerja harus didesain sebaik mungkin guna memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis pekerja sehingga pekerja akan betah untuk berada ditempat kerja dan hasil kerjanya akan relatif lebih baik.

Pendapat lain dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown (1950) dalam Sutrisno (2010, p. 79), bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

### 1. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang pekerjaannya lebih rendah. Sesungguhnya hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaannya yang mempengaruhi kepuasan kerja.

### 2. Golongan/ Pangkat Jabatan

Seseorang yang memiliki golongan yang lebih tinggi umumnya memiliki gaji, wewenang, dan kedudukan yang lebih dibandingkan yang lain, sehingga menimbulkan perilaku dan perasaan yang puas terhadap pekerjaannya.

### 3. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja, dimana umur antara 25 – 34 tahun dan umur 40 – 45 tahun adalah merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

#### 4. Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial

Jaminana ini dirasakan sebagai memberikan ketenangan pada pekerja dalam bekerja sehingga jaminan ini memberikan kepuasan kerja pada pekerja.

#### 5. Mutu Pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Claypool (1978) dalam Sutrisno (2010, p. 78) menemukan bahwa hal-hal yang menimbulkan rasa puas dan rasa tidak puas itu berbeda. Hal-hal yang menentukan rasa puas adalah:

1. prestasi;
2. penghargaan;
3. kenaikan jabatan; dan
4. pujian

Sedangkan yang menimbulkan perasaan tidak puas adalah:

1. kebijakan perusahaan;
2. supervisor;
3. kondisi kerja;
4. gaji atau upah

Faktor – faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum (1956) dalam As'ad (2003, p. 114) adalah sebagai berikut:

1. Faktor individuil, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan bermasyarakat.

3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi ataupun tugas.

Menurut Herzberg (1966) dalam Sopiah (2008, p. 173), terdapat faktor-faktor tertentu yang diasosiasikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja (*motivator* faktor) dan faktor-faktor tertentu yang diasosiasikan dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja (*hygiene* faktor). Jadi menurut Herzberg faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja itu berbeda.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya yang dirasakan dan diberikan pada tenaga kerja.
2. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
3. Pencapaian (*achievement*), besar kecilnya tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
4. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kinerjanya.
5. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), besar kecilnya tantangan bagi tenaga kerja dari pekerjaannya.

Semua faktor di atas sering kali berhubungan dengan isi (*content*) dari sebuah pekerjaan, itu mengapa seringkali disebut juga *content factor*.

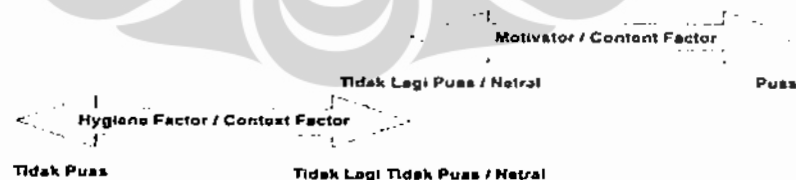
Sedangkan kelompok-kelompok faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan dalam pekerjaan seringkali disebut dengan *context factor*. Faktor faktor ini adalah:

1. Kebijakan perusahaan (*company policy*), derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku diperusahaan.

2. *Penyeliaan (supervision)*, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan oleh tenaga kerja.
3. *Gaji (salary)*, derajat kewajaran gaji/upah sebagai suatu imbalan atas hasil kerjanya (*performance*)
4. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relations*), derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.
5. *Kondisi kerja (working condition)*, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan pekerjaannya.

*Content factor* dalam teori Herzberg sering disebut dengan motivator, yaitu faktor-faktor yang dapat mendorong orang untuk dapat memenuhi kebutuhan tingkat atasnya dan merupakan penyebab orang menjadi puas atas pekerjaannya. Bila *content factor* ini tidak ada, maka akan dapat menyebabkan seseorang tidak lagi puas atas pekerjaannya atau orang tersebut dalam keadaan netral, merasa tidak "puas" tetapi juga tidak merasa "tidak puas".

Sedangkan *context factor*, yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan ini sering disebut dengan *hygiene factor*, dimana pekerjaan memberikan kesempatan untuk seseorang dalam pemenuhan kebutuhan tingkat bawah. Bila *context factor* yang tidak terpenuhi, tidak ada, ataupun tidak sesuai maka dapat membuat pekerja merasa tidak puas (*dissatisfied*). Dalam ketidakterpenuhinya *context factor* akan membuat tenaga kerja banyak mengeluh dan merasa tidak puas, tetapi bila dipenuhi maka pekerja akan berada pada posisi tidak lagi tidak puas (bukan berarti puas) atau tepatnya dalam keadaan posisi netral.



Gambar [http //www.psiologizone.com](http://www.psiologizone.com)

Dari beberapa pendapat ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terdapat perbedaan sedikit dan saling melengkapi pendapat tersebut.

### 2.1.5 Dampak-Dampak dari Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan memberi dampak bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Berikut ini adalah beberapa dampak dari kepuasan kerja. Dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja (Munandar, 2008, p. 364):

#### 1. Terhadap Produktivitas Kerja

Banyak pendapat yang menyatakan bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja, namun hasil penelitian tidak mendukung pandangan ini, karena hubungan antara produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sangat kecil. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja. Lawler dan Porter berpendapat produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dibuktikan dengan unjuk kerja yang unggul.

#### 2. Terhadap Ketidakhadiran dan *Turnover*

Ketidakhadiran dan *turnover* merupakan jenis jawaban yang berbeda secara kualitatif. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja, berbeda dengan *turnover* atau keluar dari pekerjaan. Steers dan Rhodes mengembangkan model pengaruh dari kehadiran. Ada dua faktor pada perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Model meninggalkan pekerjaan dari Mobley, Horner, dan Hollingworth (1978) menunjukkan bahwa setelah tenaga kerja merasa tidak puas dalam pekerjaannya, maka ia akan berpikir untuk keluar dari pekerjaan (*turnover*).

Levy (2006) mengatakan bahwa ketidakpuasan kerja karyawan bisa diungkapkan dalam berbagai cara, diantaranya yaitu; meninggalkan pekerjaan, terlambat masuk kerja, tidak hadir (alpa), mencuri barang milik perusahaan, sabotase merusak fasilitas perusahaan dengan tidak terang-terangan, dan agresi/penyerangan atau merusak fasilitas perusahaan dengan terang-terangan (p.301).

Robbins dan Judge (2008) menyatakan ada empat cara karyawan untuk mengungkapkan rasa ketidakpuasan kerja yaitu (p. 115):

- a. Keluar (*exit*): Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan. Termasuk mencari pekerjaan lain.
- b. Menyuarakan (*voice*): Ketidakpuasan kerja yang diungkap melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya.
- c. Mengabaikan (*neglect*): Kepuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.
- d. Kesetiaan (*loyalty*): Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

### 3. Terhadap Kesehatan

Ada beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kemampuan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor-skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan tingkat dari jabatan. Meskipun jelas adanya hubungan kepuasan kerja dengan kesehatan, namun

hubungan kausalnya masih tidak jelas. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain.

## 2.2 Sabar

### 2.2.1 Pengertian Sabar

Secara bahasa makna kata sabar berasal dari *al-habsu* (mencegah) dan *al-man'u* (menahan), yaitu lawan kata dari *al-jaz'u* (keluh kesah). Sedangkan asal katanya adalah, *shabara - yashbiru - shabran*, maksudnya: cegahlah dirimu dari keluh kesah atau cegahlah jiwamu dari berbuat aniaya (Jauziyah, 2009, p. 1). Sebagaimana Allah swt. berfirman,

*“Dan Bersabarlah kamu bersama-sama dengan orang-orang yang menyeru Tuhannya di pagi dan senja hari dengan mengharap keridhaan-Nya;...”* (al-Kahfi 18:28)

*“Dan untuk (memenuhi perintah) Tuhanmu, bersabarlah”.* (QS. Al-Mudatsir 74:7)

Dari ayat ini jelaslah bahwa makna sabar adalah menerima dan mentaati segala seruan Allah swt, baik seruan itu dalam bentuk perintah ataupun larangan Allah dan menahan diri dari berkeluh kesah seperti, sumpah serapah, mengamuk atau berbuat aniaya, memukul bagian tubuh, memukul tembok, merobek saku baju, dan semisalnya serta dengan tetap mengharap keridhaan Allah swt. Dengan demikian, kesabaran yang motivasinya bukan untuk mencari keridhaan Allah tidak berpahala dan tidak pula terpuji.

Hakekat sabar adalah kondisi akhlak yang dikondisikan secara aktif untuk menghalangi munculnya tindakan yang tidak baik dan menyimpang. Sabar merupakan salah satu kekuatan intuisi yang dengannya segala urusan jiwa menjadi lebih baik dan terselesaikan. Seperti yang dikatakan oleh al-Junaid (Jauziyah, 2009, p. 5) bahwa, sabar adalah sikap aktif dari meneguk sesuatu yang pahit tanpa berkeluh kesah dengan apa yang ia rasakan. Jadi sabar bukan berarti tinggal diam menerima takdir yang ada, tetapi dengan sabar harus dilalui dengan usaha semaksimal mungkin untuk keluar dari kesempitan yang diterima dan tidak berputus asa dengan kesempitan tersebut.

Imam Ahmad (Jauziyah, 2009, p. 6) berkata "Di dalam Al Qur'an kata sabar disebutkan dalam 90 tempat lebih. Sabar adalah bagian iman, sebagaimana kedudukan kepala bagi jasad. Sebab orang yang tidak punya kesabaran dalam menjalankan ketaatan, tidak punya kesabaran untuk menjauhi maksiat serta tidak sabar tatkala tertimpa takdir yang menyakitkan maka dia kehilangan banyak sekali bagian keimanan". Jadi sabar itu harus berlandaskan kepada iman kepada Allah swt, guna untuk menjalankan perintah, menjauhi larangan dan menerima takdir yang menyakitkan dari Allah swt.

Imam al-Ghazali ( Ali, 2005, p. 82) mengatakan "sabar ialah suatu kondisi mental yang terjadi karena dorongan ajaran agama atau tuntutan Allah swt dalam mengendalikan hawa nafsu" dari keterangan ini tersirat bahwa kesabaran itu menuntut keimanan kepada Allah swt yang kokoh supaya bisa mengendalikan segala keinginan keduniawian yang semakin kompleks dan bervariasi.

Sabar menurut sufi ternama Dzun-nun Al-Mishri (Yasin, 2010, p. 11), "Sabar ialah menjauhi larangan, bersikap tenang dalam menghadapi cobaan yang menyesak hati, dan menampakkan rasa kecukupan ketika ditimpa kesusahan dalam kehidupan".

Al 'Utsaimin (Jauziyah, 2009, p. 7) berkata, "Sabar adalah meneguhkan diri dalam menjalankan ketaatan kepada Allah, menahannya dari perbuatan maksiat kepada Allah, serta menjaganya dari perasaan dan sikap marah dalam menghadapi takdir Allah."

Abu Utsman (Jauziyah, 2009, p. 6) berpendapat bahwa sabar adalah seseorang yang bersikap tidak berlebihan dan menerima sesuatu hal yang kurang menyenangkan ataupun yang menyenangkan hatinya. Dengan pengertian ini beliau berkeyakinan bahwa Allah swt masih mempunyai hak untuk dijadikan sandaran dan diagungkan oleh seorang hamba baik dalam kondisi senang ataupun dalam kondisi tidak menyenangkan. Oleh karenanya seorang hamba harus bersyukur pada saat masa lapangnya dan bersabar disaat timpa suatu musibah dengan berserah diri kepada Allah swt.

Ali bin Abi Thalib r.a (Jauziyah, 2009, p. 6) berpendapat bahwa hakekat sabar adalah segala bentuk fasilitas baik yang menyenangkan ataupun yang menyedihkan, yang dengan fasilitas itu seorang hamba tidak tersesat dari Tuhannya. Hal ini berarti bahwa apabila seseorang menerima kebahagiaan ia tidak takabur dan lupa diri terhadap



Tuhannya. Dan apabila menerima sesuatu yang menyedihkan tidak putus asa dan beruram durja serta beranggapan bahwa Allah tidak sayang atau memperhatikan dirinya tetapi dengan kesedihan itu ia tetap meminta pertolongan dan bersandar pada Allah swt.

Al-Khawwash (Jauziyah, 2009, p. 6) berpendapat bahwa, hakekat sabar adalah sikap menerima (secara aktif) atas segala ketentuan dari Allah swt melalui al-quran dan hadits yang ditimpakan pada dirinya . Sikap menerima ini bukan berarti pasrah tanpa usaha untuk keluar dari kesempitan yang diterimanya, akan tetapi berusaha secara aktif untuk keluar dari segala yang ditimpakan kepadanya. Dan apabila mendapatkan kelapangan atau kebaikan ia akan bersyukur atas karunia yang diberikan dan sebisa mungkin berbagi karunianya dengan sesama.

Al-Hariri berpendapat (Juziyah, 2009, p. 6), Hakikat sabar adalah sikap seseorang yang tidak membeda-bedakan antara karunia yang diterima dengan kesempitan yang ditimpakan pada dirinya serta berlapang dada (ikhlas) menjalani kedua ketentuan tersebut.

Ibnu Qayyim al-Jauziyah (2009, p. 7) mengatakan, "Kedudukan sabar dalam iman laksana kepala bagi seluruh tubuh. Apabila kepala sudah terpotong maka tidak ada lagi kehidupan di dalam tubuh ", ia berpendapat bahwa hakekat sabar adalah menahan perasaan gelisah, putus asa, amarah, menahan lidah dari berkeluh kesah, dan menahan anggota tubuh dari mengganggu orang lain.

Al-Jurjani (Mustaqim, 2007, p. 74) menyebutkan bahwa sabar adalah sikap untuk tidak berkeluh kesah karena sakit, baik karena Allah swt apalagi bukan karena Allah. Itulah sebabnya Allah swt memuji nabi Ayyub as yang ditimpa sakit yang luar biasa tetapi ia tetap sabar, ikhlas dan berdoa bersandar pada Allah, sebagaimana dalam firmanNya,

*"Dan (ingatlah kisah) Ayub, ketika ia menyeru Tuhannya: "(Ya Tuhanku), Sesungguhnya Aku Telah ditimpa penyakit dan Engkau adalah Tuhan yang Maha Penyayang di antara semua penyayang".(QS Al-Ambiya '21:83)*

Mujib (2007, p. 322), mendefinisikan sabar yaitu menahan diri atau lebih tepatnya mengendalikan diri. Maksudnya, menahan dan mengendalikan diri dari hal-hal yang dibenci dan menahan lisan agar tidak berkeleluh kesah dalam menghadapi cobaan.

Dari berbagai pendapat ini dapat disimpulkan bahwa Sabar adalah pengendalian diri, yang ditandai dengan menjalankan perintah Allah swt, menjauhi larangan Allah swt; menerima takdir Allah swt dan menjalankan segala ketentuan ini dengan rasa tidak berkeleluh kesah

### 2.2.2 Aspek-Aspek Sabar

Sabar adalah akhlak yang amat nyata dan paling banyak disebutkan dalam Al-Qur'an, bahkan telah disebutkan lebih dari Sembilan puluh kali. Hal itu tidak lain karena sabar merupakan poros sekaligus asas dari segala macam akhlak baik, karena itulah setiap kali menelusuri kebaikan atau keutamaan maka anda akan menemukan bahwa asas dan landasannya adalah sabar.

Menurut al-Ghazali (Mujib, 2007, p. 323), jenis sabar terbagi dalam dua jenis yaitu:

- a. Fisik (*badani*) yaitu menahan diri dari kesulitan dan kelelahan badan dalam menjalankan perbuatan yang baik. Contohnya: sakit, kecelakaan, menuntut ilmu.
- b. Psikis (*nafsi*), yaitu menahan diri natur dan tuntutan hawa nafsu. Kesabaran jenis ini terbagi lagi dalam beberapa jenis, yaitu:
  1. *Iffah* (menjaga kesucian diri), adalah sabar untuk menahan diri dari syahwat kemaluan dan menahan pandangan dari sesuatu yang diharamkan.
  2. Kemuliaan jiwa adalah sikap sabar dengan menahan diri dari syahwat perut.
  3. Menyimpan rahasia adalah sabar dengan menahan diri dalam menampakkan sesuatu yang tidak baik untuk ditampakkan yang berupa pembicaraan.
  4. *Zuhud* (menjauhkan diri dari keduniawian) adalah sabar untuk menahan diri terhadap kehidupan yang berlebihan. Hidup hemat, sederhana dan bersahaja.

5. *Qana'ah* (merasa puas dengan apa yang dimiliki) adalah sabar dengan menahan diri untuk merasa puas dengan apa yang dimiliki.
6. *Hilm* (lemah lembut) adalah sabar dengan menahan diri dari sesuatu yang dapat membangkitkan amarah.
7. *Waqar* (bersikap tenang) adalah sabar untuk tidak tergesa-gesa dan tidak kurang akal.
8. Berani adalah bersabar dengan menahan diri dari sesuatu yang mengajak untuk melarikan diri.
9. Pemaaf adalah sabar dengan menahan diri untuk tidak melakukan balas dendam.
10. Pemurah adalah sabar dengan menahan diri untuk tidak memenuhi panggilan kekikiran.
11. Semangat adalah sabar dengan menahan diri dari sesuatu yang mengajak pada kelemahan atau kemalasan.

Hanya individu yang unggul yang bisa menapaki semua tahapan sabar ini. Oleh karenanya Allah swt akan memberikan balasan yang agung bagi orang yang sabar sebagaimana firmanNya..

*"Dan dia memberi balasan kepada mereka Karena kesabaran mereka (dengan surga dan (pakaian) sutera," (QS. al-Insan 76:12).*

*"Mereka Itulah orang yang dibalasi dengan martabat yang Tinggi (dalam syurga) Karena kesabaran mereka dan mereka disambut dengan penghormatan dan Ucapan selamat di dalamnya," (QS. al-Furqan 25:75).*

Utsaimin (Jauziyah, 2009, p. 7) berkata, "Sabar adalah meneguhkan diri dalam menjalankan ketaatan kepada Allah, menahannya dari perbuatan maksiat kepada Allah, serta menjaganya dari perasaan dan sikap marah dalam menghadapi takdir Allah."

Jurjani (Mustaqim, 2007, p. 74) menyebutkan bahwa "Sabar adalah sikap untuk tidak berkeluh kesah karena sakit, baik karena Allah swt apalagi bukan karena Allah".

Berdasarkan pengertian sabar yang dijelaskan oleh Utsaimin dan Jurjani, tersirat bahwa aspek-aspek sabar yaitu:

#### 1. Pengendalian Diri dalam Melaksanakan Perintah Allah swt

Ketaatan dalam melaksanakan perintah Allah bukanlah perkara yang mudah dan sederhana. Ketaatan ini kadang memberatkan dan menyulitkan bagi jiwa seseorang. Terkadang pula melakukan ketaatan itu berat bagi badan, merasa malas dan lelah. Juga dalam melakukan ketaatan akan terasa berat bagi harta seperti dalam masalah zakat dan haji. Intinya, namanya ketaatan itu terdapat rasa berat dalam jiwa dan badan sehingga butuh adanya kesabaran dan dipaksakan. Allah Ta'ala berfirman,

*"Hai orang-orang yang beriman, Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetapkan bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung". (QS. Ali Imran [3] : 200).*

Al-Utsaimin dalam *Syarh Riyadh as-Shalihin* ketika menjelaskan ayat ini, ia mengatakan, dalam ayat ini bahwa Allah Ta'ala memerintahkan orang-orang mukmin sesuai dengan konsekuensi dan besarnya keimanannya dengan empat hal yaitu : *shabiru, shaabiruu, rabithu*, dan bertakwalah pada Allah. *Shabiru* (kesabaran) adalah menahan diri dari maksiat, sedangkan *shoobiruu* adalah menahan diri dalam melakukan ketaatan. *Rabithu* adalah banyak melakukan kebaikan dan mengikutkannya lagi dengan kebaikan, sedangkan takwa mencakup semua hal tadi." Dan beliau mengatakan pula bahwa dalam melakukan ketaatan itu butuh kesabaran yang terus menerus dijaga karena : (1) Ketaatan itu akan membebani seseorang dan mewajibkan sesuatu pada jiwanya, (2) Ketaatan itu terasa berat bagi jiwa, karena ketaatan itu hampir sama dengan meninggalkan maksiat yaitu terasa berat bagi jiwa yang selalu memerintahkan pada keburukan.

Bentuk-bentuk ketaatan dalam menjalankan perintah Allah swt adalah: shalat, puasa, zakat, haji, baik sangka, optimis, tawakal, qanaah, sadaqah, infaq, menuntut ilmu, berusaha (bekerja), berbakti pada orang tua, hormat pada guru, membantu tetangga, memberi salam pada orang lain, menghormati orang lain, dan lain-lain.

## 2. Pengendalian Diri dalam Menjauhi Larangan Allah SWT

Sabar terhadap hal-hal yang diharamkan oleh Allah, ingatlah bahwa jiwa seseorang bisa tergoda dan terbawa kepada perbuatan maksiat atau kejelekan, maka hendaklah seseorang wajib menahan diri dari perbuatan-perbuatan haram seperti berdusta, menipu, makan harta dengan cara batil, riba, berzina, minum-minuman keras, mencuri, menggunjing, korupsi, putus asa, dan berbagai macam bentuk maksiat lainnya. Seseorang harus menahan diri dari hal-hal semacam ini sampai dia tidak lagi mengerjakannya dan ini tentu saja membutuhkan pemaksaan diri dan menahan diri dari hawa nafsu.

## 3. Pengendalian Diri dalam Menerima Taqdir Allah swt

Taqdir Allah swt ada dua jenis, yaitu: yang pertama taqdir yang menyenangkan dan yang kedua taqdir yang menyakitkan. Bila mendapatkan taqdir yang menyenangkan seperti: naik pangkat, dapat rejeki, juara dalam lomba, lulus ujian dll, sebaiknya bersyukur dan tetapkan hati kita bahwa semua ini dari Allah, supaya kita tidak merasa angkuh atau lupa diri di saat kesempatan. Hal-hal yang menyenangkan juga merupakan suatu ujian sebagaimana firman Allah,

*"Dan Ketahuilah, bahwa hartamu dan anak-anakmu itu hanyalah sebagai cobaan dan Sesungguhnya di sisi Allah-lah pahala yang besar". (Qs al-Anfal 8:28)*

Sedangkan bila mendapatkan taqdir yang menyakitkan sebaiknya kita bersabar karena yakinlah bahwa Allah akan menolong dengan menyelesaikan masalah ini dengan baik atau bisa jadi kesempatan ini merupakan ujian untuk mencapai tingkatan kualitas diri yang lebih tinggi. Sesungguhnya musibah dan bencana merupakan bagian dari takdir Allah Yang Maha Bijaksana. Allah ta'ala berfirman,

*"Tidaklah menimpa suatu musibah kecuali dengan izin Allah. Barang siapa yang beriman kepada Allah maka Allah akan berikan petunjuk ke dalam hatinya." (Qs. at-Taghabun: 11)*

Sedangkan takdir Allah yang dirasa pahit misalnya seseorang mendapat musibah pada badannya, kehilangan harta, kehilangan salah seorang kerabat (anak, istri, suami, ayah, ibu), kalah dalam lomba, banjir, kebakaran, kecelakaan, gagal

dalam bisnis, dikeluarkan dari perusahaan dan lain-lain. Dalam menghadapi hal semacam ini, hendaklah seseorang sabar dengan menahan dirinya jangan sampai menampakkan kegelisahan pada lisannya, hatinya, atau anggota badan. Sebagaimana firman Allah swt,

*"Kamu sungguh-sungguh akan diuji terhadap hartamu dan dirimu. dan (juga) kamu sungguh-sungguh akan mendengar dari orang-orang yang diberi Kitab sebelum kamu dan dari orang-orang yang mempersekutukan Allah, gangguan yang banyak yang menyakitkan hati. jika kamu bersabar dan bertakwa, Maka Sesungguhnya yang demikian itu termasuk urusan yang patut diutamakan". (QS. Ali Imran 3:186)*

*"Apakah kamu mengira bahwa kamu akan masuk surga, padahal belum datang kepadamu (cobaan) sebagaimana halnya orang-orang terdahulu sebelum kamu? mereka ditimpa oleh malapetaka dan kesengsaraan, serta digoncangkan (dengan bermacam-macam cobaan) sehingga berkatalah Rasul dan orang-orang yang beriman bersamanya: "Bilakah datangnya pertolongan Allah?" Ingallah, Sesungguhnya pertolongan Allah itu amat dekat" (QS. Al-Baqarah 2:214)*

#### 4. Pengendalian Diri dengan Tidak Berkeluh Kesah

Abu Ali mengatakan (dalam Jauziyah, 2009), berkeluh kesah ada dua jenis, yaitu:

- a. Mengeluh hanya kepada Allah swt. Keluh kesah ini tidak bertentangan dengan hakekat sabar. Sebagaimana dikatakan oleh nabi Ya'qub as dalam al-quran surat Yusuf (12):86.....

*"Ya'qub menjawab: Sesungguhnya hanyalah kepada Allah Aku mengadukan kesusahan dan kesedihanku, dan Aku mengetahui dari Allah apa yang kamu tiada mengetahuinya." (QS, Yusuf (12):86)*

*"Dan (ingallah kisah) Ayub, ketika ia menyeru Tuhannya: "(Ya Tuhanku), Sesungguhnya Aku Telah ditimpa penyakit dan Engkau adalah Tuhan yang Maha Penyayang di antara semua penyayang". (QS, al-Anbiya 12:83).*

- b. Keluhan Orang yang tengah ditimpa musibah dengan bersumpah serapah, menyakiti anggota badan sendiri atau orang lain. Keluh kesah seperti ini yang bertentangan dengan hakekat sabar.

Jurjani (dalam Mustaqim, 2007) menyebutkan bahwa sabar adalah sikap untuk tidak berkeluh kesah karena sakit, baik karena Allah swt apalagi bukan karena Allah. Itulah sebabnya Allah swt memuji nabi Ayyub as yang ditimpa sakit yang luar biasa tetapi ia tetap sabar, ikhlas dan berdoa bersandar pada Allah, sebagaimana dalam firmanNya,

*"Dan (ingatlah kisah) Ayub, ketika ia menyeru Tuhannya: "(Ya Tuhanku), Sesungguhnya Aku Telah ditimpa penyakit dan Engkau adalah Tuhan yang Maha Penyayang di antara semua penyayang".(QS Al-Anbiya'21:83)*

Dari penjelasan ayat ini bila ditimpa sesuatu yang menyakitkan, sebaiknya tetap bersabar dengan berdzikir pada Allah swt dan tidak boleh berkeluh kesah seperti: menghardik, memukul tembok, menyakiti anggota badan sendiri, sumpah serapah, dendam, dan lain sebagainya.

### 2.2.3 Tingkatan Sabar

Jauziyah (2009, p. 49) mengatakan, ada dua macam tingkatan sabar, yaitu: Jasmani dan Rohani, masing-masing memiliki dua bagian yaitu: yang bersifat Ikhtiari (bisa dihindari) dan yang bersifat Idhthirari (tidak bisa dihindari), dengan demikian tingkatan sabar itu terbagi menjadi empat tingkatan, yaitu:

1. Sabar Jasmani Ikhtiari, sabar secara fisik yang terjadi tanpa paksaan, seperti bersabar dalam melakukan pekerjaan yang berat, kuliah yang jauh jaraknya.
2. Sabar Jasmani Idhthirari, sabar secara fisik yang terjadi akibat adanya tuntutan, seperti bersabar dalam menghadapi penyakit, kecelakaan, kepanasan, kedinginan, dll.
3. Sabar Rohani Ikhtiari, sabar jiwa yang terjadi tanpa adanya paksaan, yaitu bersabar diri untuk tidak melakukan perbuatan yang tidak baik menurut logika dan juga tidak baik menurut syari'at, contohnya: tidak bergunjing, menonton televisi berlebihan (buang-buang waktu).
4. Sabar Rohani Idhthirari, sabar jiwa sebagai akibat adanya tuntutan, seperti bersabar diri terhadap hilangnya sesuatu atau seseorang yang amat dicintainya (ditinggal wafat ayah, ibu, anak, istri, suami, dll).

Sabar Ikhtiari lebih sempurna daripada sabar Idhthirari, karena sabar Idhthirari akan dialami oleh setiap manusia, berbeda dengan sabar Ikhtiari yang tidak semua manusia mesti mengalaminya. Maka dari itu, kesabaran Nabi Yusuf untuk menahan diri ketika dirayu oleh isteri al-Aziz, dan kesabarannya untuk menerima hukuman penjara adalah kesabaran yang lebih besar daripada kesabarannya ketika beliau menerima perlakuan

saudara-saudaranya yang memasukkannya ke dalam sebuah sumur dan memisahkan dirinya dari ayahnya serta menjualnya seharga seorang budak. Di antara kesabaran Ikhtiar adalah kesabarannya (Yusuf 'alaih salam), ketika Allah memberikan kemuliaan dan kemandapan kepadanya dengan menjadi raja, jabatan raja yang ia miliki itu ia kendalikan untuk taat kepada Allah serta tidak menjadikan dirinya sombong dan takabur.

Begitu juga dengan kesabaran yang dilakukan oleh Nabi Nuh, Nabi Ibrahim, Nabi Musa, Nabi Isa, dan Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam, karena sesungguhnya kesabaran mereka adalah dalam rangka melakukan dakwah kepada Allah Subhaanahu Wata'aala, dalam rangka berjuang melawan musuh-musuh Allah, oleh karena itu, mereka dinamakan dengan sebutan *Ulul Azmi*, artinya yang memiliki kesabaran besar, dan karena itu pula Allah memerintahkan kepada Rasul-Nya shallallahu 'alaihi wasallam untuk bersabar seperti kesabaran mereka dalam firman-Nya:

*"Maka bersabarlah kamu seperti orang-orang yang mempunyai keteguhan hati dari rasul-rasul yang telah bersabar" (QS. al-Ahqaf: 35).*

#### 2.2.4 Hikmah Sabar

Ada beberapa hikmah sabar yang dijelaskan dalam perseptif Al-Qur'an, seperti dibawah ini;

##### 1. Pembawa Keberuntungan

Hampir seluruh orang yang normal ingin mendapatkan keberuntungan, sebagaimana halnya seorang guru ingin mendapatkan keberuntungan misalnya, keberuntungan dengan mendapatkan tunjangan penghasilan tambahan, kenaikan pangkat, mendapatkan beasiswa melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, tentunya keberuntungan ini harus diraih melalui ujian dan tantangan yang tidak mudah. Ujian dan tantangan ini harus dijalani dengan sabar.

Sebagaimana Allah menjanjikan keberuntungan bagi hambanya yang sabar seperti tersebut dalam firmannya,

*"Hai orang-orang yang beriman, Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung". (QS. Ali Imran 3:120)*



## 2. Sabar sebagai penolong

Setiap individu pasti pernah mengalami sesuatu yang menyakitkan atau cobaan yang membuat hampir puts asa atau tak berdaya. Saat seperti ini dibutuhkan pertolongan.

Salah satu bentuk pertolongan dengan bersabar seperti yang difirmankan Allah swt,

*“Jadikanlah sabar dan shalat itu sebagai penolongmu. Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu” (QS.al-Baqarah 2:45)*

Perintah dalam ayat di atas sekaligus merupakan solusi agar umat secara kolektif bisa mengatasi dengan baik segala kesulitan dan problematika yang datang silih berganti. Sehingga melalui ayat ini, Allah memerintahkan agar kita memohon pertolongan kepada-Nya dengan senantiasa mengedepankan sikap sabar dan menjaga shalat dengan istiqamah. Kedua hal ini merupakan sarana meminta tolong yang terbaik ketika menghadapi berbagai kesulitan. Rasulullah saw selaku uswah hasanah, telah memberi contoh yang konkrit dalam mengamalkan ayat ini. Di dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam Ahmad dijelaskan bahwa, *“Sesungguhnya Rasulullah saw apabila menghadapi suatu persoalan, beliau segera mengerjakan shalat”*.

## 3. Sabar adalah cara untuk mendapatkan kebahagiaan

Hidup bahagia merupakan idaman tiap orang bahkan menjadi simbol keberhasilan sebuah kehidupan. Tidak sedikit manusia yang mengorbankan segala-gala untuk meraihnya. Menggantungkan cita-cita menjulang setinggi langit dengan puncak tujuannya adalah bagaimana hidup bahagia.

Kebahagiaan hidup dalam pandangan Islam tidak berkulat pada sisi materi. Walaupun Islam mengakui kalau materi menjadi bagian dari unsur kebahagiaan. Islam pada dasarnya memandang masalah materi sebagai sarana bukan tujuan. Oleh karenanya, Islam memberikan perhatian sangat besar pada unsur ma'nawi seperti memiliki budi pekerti yang luhur sebagai cara mendapatkan kebahagiaan hidup.

Islam telah menetapkan beberapa hukum dan beberapa kriteria yang mengarahkan manusia untuk mencapai kebahagiaan hidupnya di dunia. Hanya saja Islam menckankan bahwa kehidupan dunia, tidak lain, hanyalah jalan menuju akhirat.

Sedangkan kehidupan yang sebenarnya yang harus dia upayakan adalah kehidupan akhirat. Allah Ta'ala berfirman,

*"Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik." (QS. An-Nahl: 97)*

*"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi." (QS. Al-Qashshah: 77)*

Kebahagiaan akhirat merupakan kebahagiaan abadi yang kekal. Menjadi balasan atas keshalihan hamba selama hidup di dunia. Allah berfirman,

*"(yaitu) orang-orang yang diwafatkan dalam keadaan baik oleh para malaikat dengan mengatakan (kepada mereka): "Salaamun`alaikum, masuklah kamu ke dalam surga itu disebabkan apa yang telah kamu kerjakan"." (QS. Al Nahl: 32)*

Islam telah menetapkan tugas manusia di bumi sebagai khalifah di dalamnya. Bertugas memakmurkan bumi dan merealisasikan kebutuhan manusia yang ada di sana. Hanya saja dalam pelaksanaannya senantiasa ada kesulitan, sehingga menuntutnya bersungguh-sungguh dan bersabar. Hidup tidak hanya kemudahan sebagaimana yang diinginkan dan diangankan orang. Bahkan dia selalu berganti dari mudah ke sulit, dari sehat ke sakit, dari miskin ke kaya, atau sebaliknya.

Ujian-ujian ini akan selalu mengisi hidup manusia yang menuntunnya untuk bersabar, berkeinginan kuat, bertekad tinggi, bertawakkal, berani, berkorban, dan berakhlak mulia serta lainnya. Semua ini akan mendatangkan ketenangan, kebahagiaan, dan ridla. Sebagaimana Allah Ta'ala berfirman,

*"Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar, (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan, "Innaa lillaahi wa innaa ilaihi raaji`uun" Mereka itulah yang mendapat keberkatan yang sempurna dan rahmat dari Tuhan mereka, dan mereka itulah orang-orang yang mendapat petunjuk." (QS. Al Baqarah: 155-157)*

Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda :

*"Sungguh menakjubkan urusan seorang mukmin. Seluruh urusannya bernilai baik. Jika mendapat kebaikan dia bersyukur, dan itu baik untuknya. Dan jika tertimpa keburukan dia bersabar, dan itu baik untuknya." (HR. Muslim)*

#### 4. Sabar untuk terhindar dari tipu muslihat

Pekerjaan setan tidak lain yaitu menggoda dan menipu umat manusia. Sedangkan manusia begitu tersibuki oleh berbagai kegiatan duniawi. Sementara itu setan ternyata banyak sekali tipu dayanya sehingga dengan mudah dapat mengganggu manusia. Karenanya jangan heran kalau banyak manusia di dunia ini menjadi korban tipu muslihat setan.

Ada beberapa tipuan setan yang mungkin akan segera menyergap manusia. Satu hal yang harus diketahui bahwa kendaraan setan yang telah tersedia pada setiap diri anak Adam adalah nafsu. Jadi setan tidak akan mengakali kecuali lewat hawa nafsu. Sedangkan nafsu mempunyai tiga macam tabiat, yakni: Pertama, hawa nafsu itu senang akan penghargaan, pujian, kemuliaan, kehormatan, dan harga diri. Setan senantiasa akan memperdaya melalui harga diri dan kehormatan. Demi mempertahankan kehormatan dan harga diri biasanya kita akan dibisiki setan untuk selalu berpenampilan hebat dengan pakainan mahal-mahal, kendaraan mewah dan sebagainya. Pendek kata, dari hari ke hari akan disibukkan oleh tipuan setan tersebut sehingga tidak akan segan-segan untuk mengeluarkan uang berapapun hanya karena ingin dihargai manusia tanpa peduli bagaimanapun pertimbangan hisabnya di akhirat kelak.

Hanya individu yang sabar akan bisa menghadapi tipu muslihat setan. Seperti difirmankan Allah swt,

*"Jika kamu memperoleh kebaikan, niscaya mereka bersedih hati, tetapi jika kamu mendapat bencana, mereka bergembira karenanya. Jika kamu bersabar dan bertakwa, niscaya tipu daya mereka sedikitpun tidak mendatangkan kemudharatan kepadamu. Sesungguhnya Allah mengetahui segala apa yang mereka kerjakan." (QS. Ali Imran 3:120)*

Demi menjaga harga diri dan gengsi biasanya sering *over acting*. Jika marah tampak lebih emosional agar orang lain tahu siapa yang berkuasa dan mempunyai kedudukan. Bahkan tidak jarang dengan mudahnya meremehkan dan merendahkan orang lain hanya untuk menunjukkan bahwa siapa yang dominan. Semua itu adalah

tipuan setan belaka. Oleh karena itu, supaya tidak terjerumus menjadi orang yang sombong dan takabur, kuncinya adalah sabar dan tawadhu karena sesungguhnya kemuliaan itu datang dari kerendahan hati. Kedua, setan selalu membisikkan, agar mengumbar nikmat. Semua indera ini memang sangat senang akan aneka nikmat, seperti nikmat syahwat, makanan, keindahan, perkataan, dan lain-lain. Nikmat makanan membuat semakin banyak berkeinginan untuk memakan makanan yang enak-enak, tidak peduli halal atau haram. Oleh karenanya, disunnahkan melaksanakan *shaum*. Nikmat pendengaran membuat cenderung untuk senang mendengarkan musik. Karenanya, harus mengimbangnya dengan sering-sering mendengarkan pengajian dan ceramah.

Bagi yang suka berpacaran, biasanya cenderung hanya unyuk mencari kenikmatan dan kepuasan syahwat belaka. Mata ini memang suka kepada sesuatu yang cantik dan indah, sehingga banyak membuat berkeinginan untuk melihat wanita baik langsung maupun yang terpampang di internet, majalah-majalah dan iklan-iklan di televisi. Karenanya, nafsu syahwat ini harus mampu ditahan karena mengumbar kenikmatan itu ibarat meminum air laut, semakin banyak diminum, semakin haus dibuatnya.

Sementara itu, nikmat mulut membuat cenderung ingin selalu berbicara banyak-banyak. Bila sudah berbicara, sungguh terasa nikmat, sehingga tak ingin berhenti. Oleh karena itu, harus mampu menahan dan mengimbangnya dengan banyak bertadarus Al Qur'an.

Semua yang cenderung nikmat itu akan selalu terus menerus dikejar setan, sehingga dapat melenakan manusia. Kuncinya adalah sabar dan berusaha menahan diri jangan sampai terbujuk oleh tipu muslihat setan.

Ketiga, hawa nafsu paling malas kepada taat. Setan pasti akan selalu memperdaya agar malas kepada taat. Shalat malas, pergi ke masjid malas, apalagi tahajud, sangat enggan untuk bangun tidur. Kalau pun bersadaqah, pasti akan dibisiki setan agar menjadi riya. Manusia akan sangat mudah diperdaya setan melalui sarana sifat malas ini. Karena hanya sifat ini yang sangat mudah dimainkan sang setan. Saat muncul rasa malas untuk beribadah, biasanya otak pun ikut berputar segera mencarikan dalih

ataupun alasan yang dipandang logis dan rasional, sehingga yang nampak nantinya bahwa enggan mengerjakan sesuatu ibadah itu karena memang jelas alasannya, bukan lantaran malas.

Untuk memblokir bisikan setan tersebut, usahakanlah selalu segera berbuat hal sebaliknya dari yang diinginkan si malas. Bila mendengar adzan berkumandang, maka usahakanlah sekuat tenaga menunda atau menghentikan pekerjaan yang sedang digarap, untuk kemudian lekas-lekas pergi ke masjid.

Ingatlah bahwa setan hanya mampu mempengaruhi dengan bisikan, tak ada setan yang menerkam. Hati ini menjadi rusak karena kalah dan tak berdaya menghadapi bisikannya yang memang tidak terasa dan tanpa disadari. Oleh karena itu, bila muncul rasa malas untuk beribadah, itu berarti bisikkan setan tengah merasuk menguasai hati. Segeralah lawan dengan segenap kemampuan dengan cara melakukan ibadah yang dimalaskan tersebut. Latihlah diri agar jangan sampai diperbudak oleh segala bentuk kenikmatan. Latihlah diri agar selalu dalam keadaan taat kepada Allah. Berlindunglah selalu kepada-Nya dari segala godaan setan yang terkutuk, niscaya akan diberi kekuatan untuk terhindar dari segala tipuan setan.

#### 5. Supaya Semakin Disayang oleh Allah Swt

Setiap manusia pasti diuji dengan berbagai malapetaka, kesempitan dan lain jenisnya, hanya manusia yang sabar menerima cobaan ini yang akan semakin disayang oleh Allah swt karena hamba yang seperti ini yang mampu melewati ujian dan tergolong manusia pilihan, seperti difirmankan,

*"Dan berapa banyaknya nabi yang berperang bersama-sama mereka sejumlah besar dari pengikut (nya) yang bertakwa. mereka tidak menjadi lemah Karena bencana yang menimpa mereka di jalan Allah, dan tidak lesu dan tidak (pula) menyerah (kepada musuh). Allah menyukai orang-orang yang sabar". (QS. Ali Imran 3:146)*

Ternyata memang tugas utama setan atau iblis terhadap manusia adalah bagaimana menjauhkannya dari kasih sayang Allah swt. sehingga mereka senantiasa hanya berkelu kesah pada ujian yang menimpanya sehingga mereka tidak termasuk kedalam golongan yang mensyukuri nikmat-Nya. Padahal secara jujur, kasih sayang

Allah swt. dalam bentuk anugerah nikmat-Nya pasti jauh lebih besar daripada ujian maupun sanksi-Nya. Di sini, kelemahan manusia membaca nikmat merupakan keberhasilan iblis menyesatkan manusia. Allah menceritakan tentang proyek Iblis dalam firman-Nya:

*"Iblis menjawab: "Karena Engkau Telah menghukum saya tersesat, saya benar-benar akan (menghalang-halangi) mereka dari jalan Engkau yang lurus. Kemudian saya akan mendatangi mereka dari muka dan dari belakang mereka, dari kanan dan dari kiri mereka. dan Engkau tidak akan mendapati kebanyakan mereka bersyukur." (QS al-A'raf: 16-17)*

Dalam konteks ini, sungguh usaha dan kerja Iblis tidak main-main. Ia akan memperdaya manusia dari seluruh segmentasi dan celah kehidupannya tanpa terkecuali atau dengan kata lain, Syaitan akan datang kepada manusia dari titik lemahnya. Jika manusia kuat dari aspek harta, maka ia akan datang melalui pintu wanita. Jika ia kuat pada pintu wanita, ia akan datang dari pintu jabatan dan begitu seterusnya tanpa henti, sehingga akhirnya hanya segelintir manusia yang akan selamat dari bujuk rayu syetan dan menjadi pribadi yang sabar. Memang hanya sedikit sekali yang cerdas dan bijak membaca kasih sayang Allah swt. Selebihnya adalah manusia yang suka berkeluh kesah, mengeluh dan tidak bersabar dengan cobaan yang menimpanya.

#### 6. Allah SWT Bersama Orang-Orang yang Sabar

Orang yang sabar akan ditemani oleh Allah swt. Sungguh suatu kehormatan yang besar bila seseorang ditemani oleh presiden, apalagi kalau ditemani oleh sang pencipta alam, sungguh tak bisa dibayangkan dan orang yang sabar yang akan menikmati *previlage* ini.

Allah berfirman: *"Bersabarlah kalian, sesungguhnya Allah bersama dengan orang-orang yang sabar." (QS al-Anfal: 46)* yang dimaksud dengan Allah bersama orang-orang yang sabar adalah penjagaan dan pertolongan Allah selalu menyertai mereka. Bahkan dalam ayat yang lain, Allah benar-benar menjamin penjagaan dan pertolongan-Nya itu selalu bersama dengan orang-orang yang sabar. Sebagaimana firman-Nya:

*"Ya, jika kamu bersabar dan bertaqwa, dan jika mereka menyerang kamu dengan seketika itu juga, niscaya Allah menolong kamu dengan lima ribu Malaikat yang memakai tanda." (QS. Al-Imran: 125)*

Sebagaimana pula diterangkan dalam hadits berikut ini:

*"Ketahuilah olehmu! Bahwasannya datangnya pertolongan itu bersama dengan kesabaran." (HR. At Tirmidzi, dari shahabat Ibnu 'Abbas radhiallahu 'anhuma)*

#### 7. Shalawat, Rahmat dan Hidayah Bersama Orang yang Sabar

Allah senantiasa mencurahkan shalawat, rahmat dan hidayah-Nya kepada orang-orang yang sabar. Karena jika mereka ditimpa ujian dan cobaan dari Allah mereka kembalikan urusannya kepada Sang Pencipta dan sekaligusnya Pemiliknya. Sifat mulia yang dimiliki orang yang sabar ini dikisahkan oleh Allah dalam firman-Nya:

*"(Orang-orang yang sabar itu) adalah bila mereka ditimpakan musibah, seraya mereka berkata: 'Sesungguhnya kami adalah milik Allah dan hanya kepada-Nya-lah kami kembali.' Mereka itulah yang mendapat shalawat dan rahmat dari Rabb mereka. Dan mereka itulah orang-orang yang mendapat hidayah (petunjuk)." (QS al-Baqarah: 156-157)*

#### 8. Mendapatkan Ganjaran yang Lebih Baik dari Amalannya

Allah memberikan ganjaran bagi orang yang sabar melebihi usaha atau amalan yang ia lakukan. Sebagaimana firman-Nya:

*"Dan sesungguhnya Kami memberi balasan bagi orang-orang yang sabar dengan ganjaran yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS an-Nahl: 126)*

Dalam ayat lainnya, Allah menjanjikan akan memberikan jaminan kepada orang yang sabar dengan ganjaran tanpa hisab (tanpa batas). Sebagaimana firman-Nya:

*"Sesungguhnya orang-orang yang bersabarlah yang akan dipenuhi ganjaran mereka tanpa batas." (QS az-Zumar: 10)*

#### 9. Mendapat Ampunan Dari Allah

Selain memberikan ganjaran yang lebih baik dari amalannya kepada orang yang sabar, Allah juga memberikan ampunan kepada mereka. Allah berfirman:

*"..., kecuali orang-orang yang bersabar dan beramal shalih, mereka itulah yang akan mendapatkan ampunan dan ganjaran yang besar." (QS Hud: 11)*

Dari 'Aisyah radhiallahu berkata:

*"Rasulullah shalallahu 'alaihi wasallam telah bersabda: "Tidak ada suatu musibah pun yang menimpa seorang muslim, melainkan Allah telah menghapus dengan musibah itu dosanya. Meskipun musibah itu adalah duri yang menusuk dirinya." (HR. Al-Bukhari no. 3405 dan Muslim 140-141/1062)*

#### 10. Mendapat Martabat Tinggi di dalam Al-Jannah (Surga)

Kesabaran akan memberikan buah yang luar biasa yaitu surge yang telah dijanjikan oleh Allah swt. Sebagaimana firmanNya,

*"Dan orang-orang yang sabar Karena mencari keridhaan Tuhannya, mendirikan shalat, dan menafkahkan sebagian rezki yang kami berikan kepada mereka, secara sembunyi atau terang-terangan serta menolak kejahatan dengan kebaikan; orang-orang Itulah yang mendapat tempat kesudahan (yang baik)," QS. Ar-Rad 13:22)*

Anugerah yang lebih besar bagi orang-orang yang sabar adalah berhak mendapatkan martabat yang tinggi dalam al-jannah. Allah berfirman:

*"Mereka (orang-orang yang sabar) itulah yang akan dibalas dengan martabat yang tinggi (dalam al-jannah) dikarenakan kesabaran mereka, dan mereka disambut dengan penghormatan dan ucapan selamat di dalamnya." (QS al Furqaan: 75)*

#### 11. Sabar adalah Jalan Terbaik

Sabar merupakan jalan terbaik bagi siapa yang menginginkan kebaikan dunia dan akhiratnya. Hal ini sebagaimana yang Allah tandaskan dalam firman-Nya:

*"..., kalau seandainya kalian mau bersabar, sungguh itu berakibat lebih baik bagi orang-orang yang sabar." (QS an-Nisaa': 25)*

Dari shahabat Shuhaib bin Sinan, Rasulullah shalallahu 'alaihi wasallam bersabda: *"Sungguh mengagumkan urusan orang mukmin, sungguh semua urusannya baik baginya, yang demikian itu tidaklah dimiliki seorang pun kecuali hanya orang yang beriman. Jika mendapat kebaikan (kemudian) ia bersyukur, maka itu merupakan kebaikan baginya, dan jika keburukan menyimpannya (kemudian) ia bersabar, maka itu merupakan kebaikan baginya." (HR. Muslim)*

*"Kamu sungguh-sungguh akan diuji terhadap hartamu dan dirimu. dan (juga) kamu sungguh-sungguh akan mendengar dari orang-orang yang diberi Kitab sebelum kamu dan dari orang-orang yang mempersekutukan Allah, gangguan yang banyak yang menyakitkan hati. jika kamu bersabar dan bertakwa, Maka Sesungguhnya yang demikian itu termasuk urusan yang patut diutamakan". (QS. Ali Imran 3:186)*



## 2.3 *Raja'*

### 2.3.1 Pengertian *Raja'*

Allah swt memberikan kelapangan agar tidak selalu dalam kesempitan, Allah memberi kesempitan agar tidak hanyut disaat lapang, Allah melepaskan dari keduanya agar tidak menggantungkan diri, kecuali kepada Allah swt. Kesempitan dan kelapangan adalah bagian dari fenomena kehidupan manusia di dunia, termasuk didalamnya guru. Guru sebagai manusia pasti mengalami masa senang (naik jabatan, siswa lulus dengan baik, naik gaji, mendapat beasiswa, mendapatkan penghargaan dari kantor, dll) dan masa sulit (gaji tidak naik, mendapatkan perlakuan yang tidak adil, siswa tidak lulus, kecelakaan dll) di dalam menjalankan tugas kesehariannya dalam mendidik siswa menuju gerbang yang dicita-citakan. Pengalaman-pengalaman masa senang dan sedih ini akan diiringi oleh perasaan *khauf*(kekuatiran) dan *raja'*(harapan).

Anis (2007) mengatakan, *Raja'* berasal dari bahasa Arab, yang asal katanya *raja'*—*yarju*—*rajaan* artinya harapan. Apabila dikatakan *rajaahu* maka artinya *ammalahu*: dia mengharapkannya.

Utsaimin (2007) berkata: "*Raja'* adalah keinginan seorang insan untuk mendapatkan sesuatu baik dalam jangka dekat maupun jangka panjang yang diposisikan seperti sesuatu yang bisa digapai dalam jangka pendek". *Raja'* yang terpuji hanya ada pada individu yang beramal taat kepada Allah dan berharap pahala-Nya atau bertaubat dari kemaksiatannya dan berharap taubatnya diterima, adapun *raja'* tanpa disertai amalan adalah *raja'* yang palsu, angan-angan belaka dan tercela.

*Raja'*(harapan) tidaklah menjadikan pelakunya terpuji kecuali bila disertai amalan. Allah berfirman,

*"Sesungguhnya orang-orang yang beriman, orang-orang yang berhijrah dan berjihad di jalan Allah, mereka itu mengharapkan rahmat Allah, dan Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang" [QS. Al-Baqarah: 218].*

Allah juga berfirman,

*"Barang siapa mengharap perjumpaan dengan tuhan, maka hendaklah ia mengerjakan amal yang shaleh dan janganlah ia mempersekutukan sesuatu pun dalam beribadah kepada tuhan." [Al-Kahfi: 110].*

Menurut Mujib (2007, p. 317), karakter *raji'* (yang *raja'*) yaitu karakter yang berharap terhadap suatu kebaikan kepada Allah swt dengan dibarengi usaha yang sungguh-sungguh dan tawakal. Berbeda dengan *at-tamanni* (angan-angan) adalah harapan tanpa disertai dengan usaha. Al-Ghazali (Mujib, 2007, p. 318) juga menyatakan hal yang sama yaitu, *raja'* harus selalu dikaitkan dengan adanya sebab yang menyertainya. Sebagai contoh harapan seorang mahasiswa yang ingin lulus, harus disertai dengan belajar dengan tekun dan tak kenal menyerah. Seperti yang difirmankan Allah swt (*QS. Al-Baqarah 2:218*), disebutkan dalam ayat ini, *raja'* (harapan) untuk mendapat rahmat Allah swt, harus didahului dengan kerja keras berupa hijrah dan berjihad di jalan Allah swt. Dan *raja'* tidak berlaku bagi individu yang mengharapkan sesuatu kejelekan atau maksiat, dengan kata lain *raja'* orang tersebut tidak diterima Allah swt.

Oleh karenanya baik di kala lapang ataupun waktu sempit seorang hamba harus tetap berada dalam iman islam. Selama ia berada dalam iman islam apapun yang diamalkannya akan diterima oleh Allah Swt. Yang paling penting adalah kesadaran jiwa kita tentang kondisi yang ada padanya dan mengembalikannya kepada kesadaran iman. Ketika datang kesempatan, maka sama sekali tidak lupa daratan, tidak terbius oleh situasi tersebut, tetap teguh menghadapi kemungkinan yang akan merusak keimanan.

Kesempatan seperti itu, sebenarnya akan membuka banyak peluang untuk berbuat amal soleh, dan memperindah ibadah kepada Allah. Agar hawa nafsu setaniyah tidak mengambil bagian terlalu banyak dalam tubuh yang sedang mabuk kesenangan harta atau apa saja yang melupakannya dari ingat kepada Allah, maka ia harus menempatkan dirinya sebelum dan sesudah kondisi yang akan dialaminya dalam dua manzilah (posisi) yaitu, posisi *khauf* dan *raja'*. *Khauf* adalah sifat orang beriman yang selalu kuatir kalau amal ibadah yang sedang ia jalankan tidak diterima oleh Allah Swt, sehingga kesempatan yang ada padanya dimanfaatkan sebaik mungkin agar amal

ibadahnya semakin sesuai dengan tuntunan Al-Qur'an dan sunah Nabi Saw. Dengan posisi *raja'*, selalu tetap berharap agar amal ibadah yang telah dijalankan diterima oleh Allah Swt sebagai ibadah yang soleh dan sah. Dengan kondisi ini kita akan terus berusaha sebanyak-banyaknya beribadah dengan berharap ibadah kita diterima Allah swt. Demikian juga apabila seorang hamba dalam kondisi sempit dalam hal rezeki atau apa saja yang menyebabkan ia dalam kesempitan, maka ia hendaklah menempatkan dirinya dalam posisi yang sama (*khauf* dan *raja'*), kedua posisi ini sangat menguntungkan bagi si hamba yang berada dalam kesempitan, karena hamba ini memang lebih berada dalam keadaan mendekatkan dirinya dengan Allah.

Oleh karenanya *raja'* menuntut adanya *khauf* dalam diri seorang mukmin, yang dengan itu akan memacunya untuk melakukan amalan-amalan sholeh; tanpa disertai *khauf*, *raja'* hanya akan bernilai sebuah fatamorgana. Sebaliknya *khauf* juga menuntut adanya *raja'*; tanpa *raja'*, *khauf* hanyalah berupa keputusan tak berarti. Jadi, *khauf* dan *raja'* harus senantiasa menyatu dalam diri seorang mukmin dalam rangka menyeimbangkan hidupnya untuk tetap istiqomah melaksanakan perintahNya dan menjauhi larangan-larangan-Nya, mengharap pahala dan takut akan siksa-Nya. Keduanya (*khauf dan raja'*) ibarat dua sayap burung yang dengannya ia dapat menjalani kehidupannya dengan sempurna.

*Raja'* mempunyai kedudukan yang khusus dalam hal ibadah karena segala bentuk ibadah akan terwujud dalam diri seorang hamba manakala memenuhi tiga landasan yang sangat mendasar: adanya *hubb* (kecintaan), *khauf*, dan *raja'*. Orang-orang yang beribadah hanya karena mengharap pahala semata tanpa ada kecintaan dan rasa takut kepada-Nya, mereka telah tergolong ke dalam kelompok sesat Jahmiyyah, sebaliknya orang-orang yang beribadah hingga terlena di dalamnya dengan kecintaan namun tidak ada rasa takut dari siksa-Nya dan mengharap akan pahala-Nya, mereka tergolong ke dalam kelompok sesat Sufiyyah. Jadi yang benar adalah hendaknya beribadah kepada Allah dengan kecintaan kepadaNya, mengharap pahalaNya, dan takut akan siksaNya.

Al-Ghazali (Hawwa, 2007, p.403) mengatakan, *raja'* adalah kesenangan hati menunggu apa yang diinginkan. Hati merasa senang karena menunggu tujuan atau

harapan yang ingin dicapai dari usaha yang sudah dilakukan selama ini. Jadi menunggu disini bukan berarti diam tanpa usaha untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai tetapi menunggu disini dengan berusaha seoptimal dan sekuat mungkin untuk mencapai tujuan tersebut.

At-Thobari (2007) mendefinisikan *raja'* adalah cita-cita yang merupakan lawan dari putus asa. Cita-cita disini adalah harapan yang ingin dicapai tanpa mengenal putus asa dan optimis ia dapat meraih tujuannya atau dengan kata lain seorang mempunyai *raja'*, ia optimis dapat meraih cita-cita tersebut. Walau kadang cita-cita tersebut terlalu sulit untuk diraih sehingga bisa menimbulkan rasa putus asa.

As-Syawkani (2007) mengatakan, *raja'* adalah tercapainya kebaikan dimasa yang akan datang. Harapan-harapan kebaikan dimasa akan datang harus diusahakan dengan sungguh-sungguh sehingga seolah-olah harapan kebaikan itu sudah tercapai.

Sayyid Quthub (2007) mengatakan, *raja'* adalah mengharap kepada Allah, percaya kepada Allah dan berpegang kepadaNya. Harapan yang dicita-citakan oleh seorang hamba, yang disandarkan pada Allah swt, diusahakan dengan sungguh-sungguh karena percaya Allah akan menolong dengan mempermudah usaha untuk mencapai harapan tersebut.

Zaid ibn Hadi Al Madkhali (2007) mengungkapkan, *raja'* adalah akhlak kaum beriman. Dan yang dimaksud dengannya adalah menginginkan kebaikan yang ada di sisi Allah 'azza wa jalla berupa keutamaan, ihsan dan kebaikan dunia akhirat. Dan *raja'* haruslah diiringi dengan usaha menempuh sebab-sebab untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat disintesiskan bahwa *raja'* adalah harapan individu dalam meraih cita-cita kebaikan kepada Allah swt dengan disertai usaha sungguh-sungguh dan percaya pada pertolongan Allah swt terhadap usahanya.

### 2.3.2 Aspek-Aspek *Raja'*

Ibnul Qayyim al-jauziyah (2009) membagi *raja'* menjadi tiga macam, dua di antaranya *raja'* yang benar dan terpuji, sedangkan yang satu lagi *raja'* tercela, yaitu:

1. seseorang mengharap disertai dengan amalan taat kepada Allah, di atas cahaya Allah, ia senantiasa mengharap pahalaNya;
2. seseorang yang berbuat dosa lalu bertaubat darinya, dan ia senantiasa mengharap ampunan Allah, kebaikan-Nya dan kemurahan-Nya.
3. seseorang terus-menerus dalam kesalahan-kesalahannya lalu mengharap rahmat Allah tanpa dibarengi amalan; *raja'* yang seperti ini hanyalah angan-angan belaka, sebuah harapan yang dusta.

Adapun beberapa ciri-ciri orang yang mempunyai sifat *raja'* sebagai berikut:

1. Bersungguh-sungguh dalam berusaha
2. Selalu berniat karena Allah swt.
3. Optimis dalam hidup dan tidak pernah putus asa.
4. Dinamis dalam hidup, artinya selalu berusaha memperbaiki diri dari hari- ke hari.
5. Berpikir kritis dan maju untuk masa depan.
6. Mengenali kelebihan dan kekurangan yang ada pada diri sendiri

Berdasarkan uraian teori yang telah disebutkan. Ada beberapa aspek *raja'* yaitu harapan individu dalam meraih cita-cita kebaikan yang ditandai dengan:

1. Sunguh-sungguh berusaha dalam mencapai cita-cita

Sungguh-sungguh dalam bekerja atau kerja keras merupakan sesuatu usaha yang dilakukan untuk mencapai apa yang diinginkan dalam hidup ini. Tanpa kerja keras dan hanya bermalas-malasan tentu akan sangat sulit mencapai tujuan. Sementara energi adalah sesuatu yang diperlukan untuk mendukung usaha kerja keras yang dilakukan agar tercapai dengan sempurna. Untuk itulah bahwa sebenarnya kerja keras adalah energi yang kadang kita tidak menyadari. Kesadaran akan kerja dengan sungguh-sungguh adalah energi yang harus dikembangkan.

Kerja keras merupakan perwujudan energi. Setiap orang yang memiliki energi (terutama yang dikembangkan dari dalam diri) akan menjadi modal yang paling kuat dan kokoh untuk jangka waktu yang lebih panjang. Kerja keras sudah merupakan kebutuhan, bukan merupakan beban. Sebagaimana diketahui, kerja merupakan aktivitas manusia. Baik disadari maupun tidak, di dalam kerja terkandung nilai moral maupun material. Di dalam ajaran agama Islam misalnya, umat Islam diwajibkan melaksanakan usaha atau kerja dalam rangka beribadah kepada Allah dan untuk mencapai kesejahteraan serta ketentraman di dunia dan akhirat. Dengan demikian orientasi kerja manusia tidak terlepas dari nilai-nilai tersebut. Selama kerja itu merupakan suatu kebutuhan dalam eksistensinya sebagai manusia, akan senantiasa tercipta kondisi yang memacu semangatnya.

Kerja Keras Menurut Pandangan agama Islam, Sebagai seorang Muslim yang ingin sukses dalam kehidupan dunianya, tentunya harus menjadikan al-Qur'an sebagai pedoman kerja keras dalam hal kebaikan, karena kerja dalam islam adalah ibadah, kerja taqwa atau amal shalih, memandang kerja sebagai kodrat hidup. Dalam Al-Qur'an Allah SWT menegaskan bahwa hidup ini adalah untuk ibadah (QS Adz-Dzariat: 56). Makanya kerja dengan sendirinya mempunyai makna ibadah, dan ibadah hanya dapat direalisasikan atau diwujudkan dengan kerja dalam segala manifestasinya (QS al-Hajj: 77-78, al-Baqarah:177). Lalu jika telah sadar tentang hakikat kerja adalah ibadah maka jangan sampai lupa tentang syarat menuju ibadah itu sendiri yakni Syarat pokok agar setiap aktivitas atau apa-apa yang dilakukan, bisa bernilai ibadah, syaratnya ada dua, yaitu: Pertama adalah Ikhlas, yakni mempunyai motivasi yang benar, yaitu untuk berbuat hal yang baik yang berguna bagi kehidupan dan dibenarkan oleh agama. Dengan tujuan akhir agar bisa meraih mardhatillah atau Keridhaan Allah SWT (QS al-Baqarah: 207 dan 265), Kedua adalah shawab Atau Benar, yaitu apa yang dilakukan harus sepenuhnya sesuai dengan tuntunan yang diajarkan oleh agama melalui Rasulullah SAW untuk pekerjaan Ubudiyah atau ibadah khusus, dan tidak bertentangan dengan suatu ketentuan agama dalam hal muamalat atau ibadah umum. Ketentuan ini sesuai dengan pesan Al-Qur'an Surat Ali Imran ayat 31

*"Katakanlah: "Jika kamu (benar-benar) mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosamu." Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang"(QS Ali Imran: 31)*

Ketika memilih suatu pekerjaan, maka haruslah didasarkan pada pertimbangan moral, apakah pekerjaan itu baik atau tidak. Jadi jangan asal asalan dalam memilih pekerjaan. Islam memuliakan setiap pekerjaan yang baik, tanpa mendiskriminasikan, apakah pekerjaan itu dengan menggunakan otak atau otot, pekerjaan halus maupun pekerjaan kasar kaya kuli misalnya, yang penting dapat dipertanggungjawabkan secara moral di hadapan Allah swt kelak.

Dalam sebuah riwayat diceritakan bahwa Nabi Muhammad SAW pernah mencium tangan orang yang bekerja mencari kayu,yaitu tangannya Sa'ad bin Mu'az ketika melihat tangannya kasar karena dia bekerja keras.Nabi Muhammad SAW pun bersabda,"Inilah dua telapak tangan yang dicintai Allah. Dalam sebuah hadits Rasul SAW bersabda,

*"Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari,maka pada malam itu ia diampuni Allah"(Hadits Riwayatkan oleh Ahmad dan Ibnu Asakir).*

Islam sangat memuliakan kerja yang sungguh-sungguh sebagai sebuah amal yang terpuji. Bentuk-bentuk bekerja dengan sungguh-sungguh adalah aktif, dinamis, disiplin, energik, focus, gesit, jeli, sabar, semangat, tanggung jawab, tekun, teliti, tepat waktu, teratur, total dan ulet.

## 2. Optimis dalam menggapai tujuan

Dalam mengarungi bahtera kehidupan dengan segala onak duri dan kesenangan yang silih berganti, kadang seseorang dihadapkan pada posisi yang sulit atau mendapat cobaan yang berat. Namun sebagai seorang muslim diharuskan tetap optimis dalam menjalani kehidupan ini, sebagaimana difirmankan Allah swt.

*"Dan janganlah kamu merasa hina dan janganlah kamu bersedih padahal kalianlah yang paling tinggi jika kalian beriman". (QS Ali Imran : 139)*

*“Dan janganlah kalian berputus asa dari rahmat Allah, sesungguhnya tidak orang berputus asa itu melainkan kaum yang kafir”. (QS Yusuf : 87)*

Rasulullah saw. bersabda: *“Sesungguhnya Allah mencintai sikap optimis dan memberici sikap putus asa” (HR.al- Buchari)*

Dengan optimisme segala yang berat menjadi ringan, yang susah menjadi mudah dan yang rumit menjadi sederhana. Ketika optimisme sudah merasuk ke jiwa maka dorongan besarlah yang muncul, dorongan untuk melakukan sebuah cita-cita agar meraih kejayaan. Ketika seorang sahabat bertanya pada Rasulullah saw.:

Saat optimisme membumbung tinggi dalam sanubari seorang mukmin, ia akan bergerak, bersikap, berjalan dan berkorban meskipun ia belum tentu dapat merasakan nikmatnya kemenangan. Karena sesungguhnya, dengan berjiwa optimis, ia sudah mendapatkan kemenangan yang sesungguhnya. Paling tidak ia terdorong untuk memberikan sumbangsih mulianya demi keyakinan yang ia yakini. Ia berharap agar Allah swt mencintai sikapnya dan ridho dengan perjuangannya.

Saat ini, hal-hal yang menghadang perjalanan menuju kejayaan amatlah banyak. Rintangan, gangguan, cobaan datang silih berganti. Baik yang datang dari eksternal maupun internal diri sendiri. Sepertinya cobaan tidak pernah habis dan berhenti. Ia datang bertubi-tubi menghalangi tujuan mencapai rido Allah swt, oleh karenanya rasa optimis harus terus ditumbuhkan untuk menguatkan hati untuk tetap berusaha semaksimal mungkin mencapai apa yang dicitakan.

Tatkala hati merasa lelah, muncul bisikan-bisikan nista sambil mengatakan untuk apa berkorban. Apakah pengorbanan yang dilakukan akan didapatkan hasilnya? Apakah pengorbanan itu akan dirasakan. Jangan-jangan pengorbanan yang dilakukan akan dinikmati orang lain?

Godaan dan gangguan yang menggelayuti harus dihadapi dengan keimanan, keyakinan, keberkahan dan pertolongan Allah swt. Itu semua berangkat dari jiwa optimis yang ada dalam diri. Bentuk-bentuk jiwa yang optimis adalah: aktif, ceria,



dinamis, disiplin, progressif, tenang, senang, puas, efektif, efisien, energik, kerja keras, kreatif, lapang dada, rajin, semangat, tanggung jawab, tekun, teliti, dan ulet.

### 3. Percaya pada pertolongan Allah Swt dalam meraih cita-cita

Allah swt menciptakan manusia dengan segala keterbatasan dan kelemahannya disamping kelebihan dan kekuatannya. Manusia harus memahami keterbatasan dan kelemahan ini agar sadar akan kelemahannya dan mampu mengatasi kelemahannya tersebut dan menjadikannya kemuliaan.

Sebagai makhluk, manusia diciptakan Allah dengan keterbatasan fisik dan akal. Fisik manusia tidak akan mampu menggerakkan alam semesta ini dengan tenaganya, bahkan juga akal manusia dengan berbagai hasil teknologinya. Manusia sangat lemah dihadapan Allah sehingga diperlukan untuk meminta bantuan dan lindungan dari Allah SWT.

*"Allah hendak memberikan keringanan kepadamu, dan manusia dijadikan bersifat lemah" (QS. An-Nisa 4:28)*

Kelemahan manusia lainnya ialah bodoh. Seperti apa yang difirmankan Allah,

*"Sesungguhnya kami Telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh," (QS al-Ahzab 33:72)*

Memikul amanat itu memerlukan ilmu dan pengamalan yang konsisten sehingga tidak mengkhianati amanat tersebut. Apabila manusia berilmu dan mampu mengamalkannya dengan istiqamah maka terlepas dari kezaliman dan kebodohan.

Oleh karena keterbatasan-keterbatasan tersebut, manusia meskipun memiliki berbagai kemuliaan, masih memerlukan Allah. Sungguh aneh jika ada manusia yang merasa bahwa ada urusan yang tidak memerlukan Allah, dengan kata lain tidak sejalan dengan apa yang digariskan oleh Allah. Padahal manusia itu lemah dan bodoh.

Sebagai makhluk lemah dan bodoh, sudah sewajarnya jika kita selalu meminta petunjuk kepada Allah dan menjalankan semua petunjuk yang telah ada, yang telah tercantum dalam Al Quran dan dicontohkan oleh Rasul-Nya. Sungguh sombong manusia yang tidak memerlukan petunjuk-Nya atau mereka-rekanya sesuai dengan pikirannya sendiri.

Jadi, kunci terpenting agar ditolong Allah adalah dengan sungguh-sungguh menghamba kepada-Nya. Saat ingin dimuliakan Allah, maka akui kehinaan kita di hadapan Allah. Saat ingin dilebihkan, maka akui kekurangan kita di hadapan Allah. Saat ingin dikuatkan Allah, maka akui kelemahan kita di hadapan Allah.

Karena kekuatan terbesar yang dimiliki manusia bukanlah kekuatan fisik, intelektual, kekuasaan ataupun harta kekayaan. Kekuatan terbesar manusia adalah "pertolongan Allah". Pertolongan Allah ini sangat dipengaruhi kualitas keyakinan kita kepada-Nya. Kualitas keyakinan biasanya akan melahirkan kekuatan ruhiyah. Kekuatan ruhiyah akan melahirkan akhlakul karimah, seperti kualitas sabar, syukur, ikhlas, tawadhu, zuhud, qanaah, dsb. Karena itu, kemuliaan akhlak tergantung dari sejauh mana kita mengenal Allah swt.

Bentuk-bentuk perilaku manusia yang percaya pada pertolongan Allah swt adalah: suka berdoa memohon pertolongan, optimis, percaya diri, sabar, ikhlas, syukur, kerja keras, berpikir positif, tegar, ulet, tidak putus asa, tidak berkeluh kesah, kreatif dan tanggung jawab.

### 2.3.3 Hikmah *Raja'*

*Raja'* merupakan salah satu akhlak terpuji yang harus dimiliki oleh setiap individu, termasuk didalamnya adalah guru karena dengan *raja'* akan memberikan manfaat bagi individu tersebut dalam menjalani hidup. Beberapa hikmah *raja'* adalah:

#### 1. Optimistis dalam menggapai tujuan

Apa yang dimaksud dengan optimisme atau bersikap optimis? Optimisme merupakan sikap selalu mempunyai harapan baik dalam segala hal serta kecenderungan untuk

mengharapkan hasil yang menyenangkan. Optimisme dapat juga diartikan berpikir positif. Jadi optimisme lebih merupakan paradigma atau cara berpikir.

Sewaktu mengalami kegagalan atau tekanan hidup, bagaimana perasaan seorang optimis? Seorang yang berpikiran positif atau berpikir secara optimis tidak menganggap kegagalan itu bersifat permanen. Hal ini bukan berarti bahwa ia enggan menerima kenyataan. Sebaliknya, ia menerima dan memeriksa masalahnya. Lalu, sejauh keadaan memungkinkan, ia bertindak untuk mengubah atau memperbaiki situasi.

*“Allah tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan sekedar apa yang Allah berikan kepadanya. Allah kelak akan memberikan kelapangan sesudah kesempitan” (QS.at-Thalaq65:7)*

Bertolak belakang dengan optimisme, pandangan pesimistis akan menganggap kegagalan dari sisi yang buruk. Umumnya seorang pesimis sering kali menyalahkan diri sendiri atas kesengsaraannya. Ia menganggap bahwa kemalangan bersifat permanen dan hal itu terjadi karena sudah nasib, kebodohan, ketidakmampuan, atau kejelekannya. Akibatnya, ia pasrah dan tidak mau berupaya.

Berpikir positif juga menjadi kunci sukses untuk mengelola stres. Optimisme akan membuat seseorang menghadapi situasi tidak menyenangkan dengan cara positif dan produktif.

## 2. Bekerja Lebih Serius dalam Menggapai Cita-cita

Setiap pekerjaan bila dikerjakan dengan serius akan menghasilkan hasil yang relatif lebih baik, otomatis dengan kondisi ini akan menimbulkan derajat kepuasan yang lebih besar.

## 3. Bekerja dengan Tenang dan Senang

Bila kita mempunyai cita-cita atau punya sasaran yang akan dituju, akan memberikan aspek psikologis ketenangan dalam bekerja karena arah dan sasaran yang akan dituju sudah ada dan pasti, sehingga kita akan bekerja dengan tenang dan senang dengan harapan dimasa depan akan mendapatkan hasil yang dicita-citakan.

#### 4. Kepuasan dalam bekerja

Kepuasan dalam bekerja sangat mutlak dibutuhkan oleh seorang pegawai karena bila tidak mempunyai kepuasan dalam bekerja, seorang pegawai akan bekerja dengan berat hati atau terpaksa. Begitu juga halnya seorang guru dalam mengajar dituntut bekerja secara professional untuk menghasilkan output yang baik, tentunya output (hasil lulusan) yang baik akan tercapai bila siswa yang didik dengan hati yang ikhlas dan penuh tanggung jawab dan tentunya akan lebih baik lagi output nya bila seorang pendidik tersebut merasakan kepuasan dalam bekerja.

#### 2.4 Penelitian Sebelumnya

Sejauh ini ini penulis belum pernah menemukan penelitian tentang kepuasan kerja guru yang dihubungkan dengan sabar ataupun *raja*'. Tetapi kalau penelitian tentang kepuasan kerja dengan variable lain sudah ada diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sunardi (2006) dengan judul: *Hubungan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kepuasan Kerja Guru*. Hasil penelitiannya menemukan bahwa: terdapat hubungan positif antara supervisi Kepala Sekolah dengan kepuasan kerja guru dengan koefisien  $r_{y1} = 0,52$  dan persamaan regresi  $Y = 19,988 + 0,653 X_1$ ; terdapat hubungan positif antara motivasi kerja guru dengan kepuasan kerja guru dengan koefisien  $r_{y2} = 0,50$  dan persamaan regresi  $Y = 22,872 + 0,616 X_2$ ; terdapat hubungan positif antara supervisi Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru dengan koefisien  $r_{y12} = 0,56$  dan persamaan regresi  $Y = 13,517 + 0,0419X_1 + 0,346X_2$ .
2. Muindro Renyowijoyo (2003) dengan judul : *Hubungan Antara Budaya Organisasi, komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja Karyawan : Studi Empiris Karyawan Sektor Manufaktur di Indonesia* (2003). Penelitian ini dilakukan terhadap 390 responden dari 13 perusahaan yang tersebar di daerah ibukota Jakarta, kabupaten Bogor, Tangerang, dan Bekasi, serta perusahaan di daerah Serang (propinsi Banten), dan Karawang (propinsi Jawa Barat), yang dianggap mewakili Indonesia, karena sebagian besar perusahaan besar di Indonesia berada di daerah Jabotabek dan sekitarnya tersebut.

Budaya Organisasi yang diteliti terdiri sub-variabel Budaya Birokrasi, Budaya Inovatif dan Budaya Suportif, yang penilaiannya dilakukan melalui penilaian responden sendiri dalam jawaban kuisisioner skala Likert 5 poin. Kepuasan Kerja, dinilai melalui lima dimensi gaji, promosi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, dan teman kerja. Komitmen Organisasi dinilai melalui penilaian karyawan sendiri atas pertanyaan tentang komitmennya terhadap organisasinya. Prestasi Kerja Karyawan dinilai menurut penilaian oleh karyawan sendiri atas pertanyaan prestasi kerjanya.

Data-data dianalisis dengan menggunakan Uji-f, analisis varian, korelasi Pearson, *Path Analysis*, dan Analisis Regresi Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (Budaya Birokrasi, Inovatif dan Suportif), mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja, dan mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Komitmen Organisasi. Budaya Inovatif mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Prestasi Kerja Karyawan, namun Budaya Birokrasi dan Budaya Suportif walaupun mempunyai hubungan positif, tetapi tidak signifikan. Kepuasan Kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Prestasi Kerja Karyawan, demikian juga Komitmen Organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan Prestasi Kerja Karyawan.

## 2.5 Kerangka Berfikir

### 2.5.1 Hubungan antara Sabar dan *Raja'* secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru

Definisi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sekumpulan perasaan positif pegawai terhadap harapan yang ingin dicapai dengan kenyataan yang diterima di dalam pekerjaannya. Jadi semakin kecil perbedaan antara harapan yang ingin diterima dengan kenyataan yang didapat, akan semakin puas dalam bekerja tetapi sebaliknya semakin banyak perbedaan antara harapan dengan kenyataan yang didapat akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Kondisi guru saat ini masih banyak mendapatkan perlakuan yang kurang menguntungkan seperti gaji yang belum layak, beban kerja yang tinggi, penyebaran yang kurang merata, jumlah guru yang masih kurang, dianggap profesi yang marjinal dll.

Kondisi ini menunjukkan masih banyaknya perbedaan antara harapan dengan kenyataan yang didapat, kondisi ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru, oleh karena itu perlu aspek penyeimbang yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

Dalam Al-Qur'an telah difirmankan mengenai fungsi pendekatan agama sebagai penyembuh. Dinyatakan bahwa Al-Qur'an yang merupakan firman Allah merupakan penyembuh dan penawar bagi berbagai penyakit jiwa. Seperti difirmankan Allah dalam surat dan ayat sebagai berikut :

*"dan Kami turunkan dari Al Quran suatu yang menjadi penawar dan rahmat bagi orang-orang yang beriman dan Al Quran itu tidaklah menambah kepada orang-orang yang zalim selain kerugian".(QS. Al-Isra' : 82)*

*"Hai manusia, Sesungguhnya telah datang kepadamu pelajaran dari Tuhanmu dan penyembuh bagi penyakit-penyakit (yang berada) dalam dada dan petunjuk serta rahmat bagi orang-orang yang beriman".(QS. Yunus : 57)*

Walaupun ujian kadang datang dalam bentuk yang tidak menyenangkan seperti dalam bentuk musibah, namun segalanya telah menjadi bagian dari ketentuan Allah. Seperti difirmankan dalam surat

*"dan apa saja nikmat yang ada pada kamu, Maka dari Allah-lah (datangnya), dan bila kamu ditimpa oleh kemudharatan, Maka hanya kepada-Nya-lah kamu meminta pertolongan"(Q.S.An-Nahl : 53)*

Dengan sabar seseorang akan memiliki keyakinan dan kepercayaan bahwa Allah-lah penjaminnya. Menyadari bahwa Allah lebih mengetahui apa yang terbaik bagi hambanya, dan tidak akan dapat terjadi suatu perkara-pun tanpa izin Allah.

Selain itu, seseorang yang sabar, otomatis ia adalah orang yang senantiasa mengingat Allah dan melibatkan Allah dalam setiap langkahnya, oleh karenanya Allah pasti akan menjauhkannya dari berkeluh kesah. Sebagaimana difirmankan dalam Al-Qur'an surat Al-Ra'd ayat 28:

*"(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram".(QS.Ar-Ra'd : 28).*

Sabar sebagai salah satu akhlak terpuji dalam ajaran Islam, tentunya mempunyai peran dalam menyelesaikan permasalahan berkaitan dengan aspek psikologis manusia,

karena di dalam sabar terdapat dimensi menerima taqdir dan tidak berkeluh kesah. Jadi dengan sabar seseorang dapat mengendalikan dan mengeliminir segala kesempitan yang menimpanya tanpa berkeluh kesah karena yakin bahwa kesempitan itu datangnya dari Allah swt dan yakin kesempitan itu bisa diatasi sebab Allah tidak membebani individu melebihi kemampuannya serta yakin Allah swt akan menolong mengangkat kesempitan tersebut. Jadi dengan sabar akan meningkatkan nilai kepuasan kerja dari seorang guru apabila mengalami hal-hal yang kurang menguntungkan.

Dari penjelasan diatas, diduga semakin tinggi tingkat kesabaran seseorang maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Karena didalam salah satu dimensi sabar adalah menerima takdir Allah yang baik ataupun yang menyakitkan, otomatis dengan sikap menerima takdir ini akan mengurangi rasa ketidakpuasan seseorang bila mendapatkan hasil yang kurang diharapkan.

Seperti halnya sabar, *raja'* merupakan salah satu dari akhlak terpuji dalam ajaran Islam, yang tentunya sangat bisa mempengaruhi aspek-aspek psikologis manusia termasuk aspek kepuasan kerja guru, seperti dijelaskan diatas.

Berdasarkan definisi *raja'* diatas, yaitu: *raja'* adalah harapan individu dalam meraih cita-cita kebaikan yang ditandai dengan sungguh-sungguh dalam melakukan suatu pekerjaan, optimis dan percaya pertolongan pada Allah swt terhadap usahanya.

Dalam al-quran difirmankan (QS. *Al-Baqarah* 2:218), disebutkan dalam ayat ini, *raja'* (harapan) untuk mendapat rahmat Allah swt, harus didahului dengan kerja keras berupa hijrah dan berjihad di jalan Allah swt. Dan *raja'* tidak berlaku bagi individu yang mengharapkan sesuatu kejelekan atau maksiat, dengan kata lain *raja'* orang tersebut tidak diterima Allah swt.

*"Sesungguhnya orang-orang yang beriman, orang-orang yang berhijrah dan berjihad di jalan Allah, mereka itu mengharapkan rahmat Allah, dan Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang." (QS. Al-Baqarah 2:218)*

Menurut Locke (1976) seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara harapan-

harapannya dengan hasil yang didapatnya.(dalam Levy, 2006). Jadi semakin banyak harapan yang dicapai semakin tinggi tingkat kepuasan kerja individu tersebut

Jadi dengan akhlak *raja'* yang dimiliki guru, ia akan *relative* lebih siap menghadapi cobaan yang menghadang, yang menjadikan ia lebih tahan banting dalam menghadapi cobaan, dan meningkatkan potensi usahanya dalam mencapai cita-cita dan optimis pertolongan Allah swt akan datang. Bila harapannya semakin banyak tercapai tentunya ini akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja guru, dengan kata lain ada hubungan positif antara *raja'* dengan kepuasan kerja guru.

Sabar dan *raja'* merupakan bagian dari akhlak terpuji dalam ajaran Islam yang sangat dibutuhkan oleh seorang guru dalam menjalani kehidupan, termasuk didalam mendidik siswa untuk meraih cita-cita yang diharapkan, sekaligus untuk mencapai tujuan pendidikan.

Guru sebagai pendidik yang digugu dan tiru oleh siswa pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dituntut mempunyai akhlak yang baik. Sementara kerasnya kehidupan dengan berbagai rintangan dan tantangan yang menghadang guru, sangatlah tidak mudah untuk menghadapi segala rintangan itu, namun dilain pihak ia dituntut selalu tampil prima untuk melayani siswa untuk mencapai cita-citanya. Padahal tidak jarang diantara siswanya punya perilaku yang kurang baik dalam proses belajar mengajar, yang tidak menutup kemungkinan mengundang amarah dan emosi yang tak terkendali.

Kondisi Psikologis ini mempengaruhi kinerja guru sebagai garda terdepan dalam dunia pendidikan untuk mencerdaskan kehidupan masyarakat. Sementara itu di Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 7 dan 14, disebutkan hak-hak guru yang menjamin untuk bekerja secara baik menurut harkat dan martabat sebagai manusia dan tentunya bila ini sudah tercapai tentunya kepuasan kerja guru akan *relative* lebih tercapai atau meningkat. Tetapi bila kondisi kesenjangan ini tidak segera dibenahi akan mengakibatkan dampak-dampak seperti guru tidak mengajar dengan pelayanan yang prima, masa bodoh dengan kondisi sekolah, bolos, sering pindah-pindah mengajar, berhenti mengajar dan mencari pekerjaan lain (bukan



guru). Dengan kondisi ini perlu adanya aspek penyeimbang untuk meng-*up grade* kondisi guru, salah satu aspek penting itu adalah adanya peranan agama dalam meningkatkan kualitas hidup manusia termasuk guru supaya tidak mudah menyerah, tahan uji, berpikir positif dan selalu optimis bahwa Allah swt akan menolong hambanya yang berusaha dan bersandar padaNya.

Oleh karenanya dengan sabar, seorang guru dapat mengendalikan dirinya dalam menghadapi segala tantangan hidup, termasuk didalam bekerja memberikan pelayanan prima mendidik siswa, dengan sabar juga guru dapat meningkatkan kemampuan dirinya dalam menghadapi kesulitan dan kesempitan yang dialami dan dapat meredam rasa ketidakpuasan yang dialami.

Dengan *raja'* harapan yang ada pada guru memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang baik secara keilmuan atau pengalaman, kesempatan ini baik berupa pelatihan, penataran, kursus, beasiswa dan yang lainnya. Setidaknya dengan *raja'* ini diharapkan adanya progres, kesungguhan, optimis dan arah dalam mengajar untuk melalui tiap tahapan dalam meraih tujuan yang dicita-citakan. Oleh karenanya diharapkan dengan adanya *raja'* pada guru dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja guru dalam mendidik siswa.

Sabar adalah salah satu akhlak terpuji dalam Islam yang bersifat *defensif* atau pengendalian diri dalam menerima segala ketentuan/taqdir Allah swt tanpa keluh kesah, sedangkan *raja'* akhlak terpuji yang bersifat dinamis dan *progresif* yaitu harapan-harapan yang ingin diraih melalui usaha yang sungguh-sungguh dan optimis bahwa Allah akan membantu usahanya. Jadi perpaduan dua akhlak ini yaitu, *defensif* dan dinamis *progresif* akan memberikan keseimbangan, kesinergian dan motivasi guru dalam mendidik siswa dengan berbagai fenomena permasalahan yang ada.

Dengan segala fenomena yang diterima oleh guru dalam mengajar ternyata tidak sesuai dengan harapan yang ingin dicapai mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja sesuai dengan teori *discrepancy* yang diungkapkan oleh Porter (1961) dan Locke (1969) bahwa kepuasan kerja adalah perbedaan apa yang ingin dicapai dengan kenyataan yang didapat, dengan kondisi ini sangat diperlukan hadirnya sifat sabar pada guru karena dengan sifat sabar ini diharapkan guru bisa mengendalikan dirinya dalam menerima

segala kondisi yang tidak menyenangkan dan tetap berlapang dada tanpa berkeluh kesah dengan segala kesempitan ini. Apalagi ditambah sifat *raja'*, dengan sifat *raja'* seorang guru akan sungguh-sungguh berusaha untuk mengubah segala kondisi yang tidak menyenangkan dan optimis dengan usahanya karena Allah swt akan menolongnya keluar dari segala yang tidak menyenangkan. Jadi dengan sifat sabar dan *raja'* secara bersama-sama yang dimiliki oleh guru dapat meningkatkan kepuasan kerja pada guru.

Dengan demikian, jika dihubungkan dengan penelitian ini, guru yang memiliki kesabaran dan *raja'* yang tinggi akan mengendalikan, mengeleminir dan tidak berkeluh kesah (lapang dada) atas segala kesempitan yang menimpanya tetapi dijawab dengan bekerja sungguh-sungguh dan optimis Allah swt akan menolongnya untuk mengubah segala kesempitan tersebut serta merubah kesempitan tersebut menjadi harapan yang lebih besar. Hal ini pada akhirnya akan membuat guru yang mempunyai sifat sabar dan *raja'* lebih terpuaskan dalam bekerja. Sedangkan guru yang tidak memiliki sifat sabar dan *raja'*, dengan segala kekurangan yang ia terima akan pasrah dengan kondisi yang ada, sehingga nilai kepuasan kerja akan berkurang atau hilang sama sekali.

Sesuai dengan argumen ini, maka dapat diduga bahwa terdapat hubungan positif antara sabar dan *raja'* secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru. Dengan kata lain, makin tinggi sabar, dan makin tinggi *raja'* secara bersama-sama, makin tinggi kepuasan kerja guru.

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kerangka teori di atas, maka hipotesa utama penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0$  = Tidak ada hubungan yang signifikan antara sabar dan *raja'* dengan kepuasan kerja guru

$H_1$  = Ada hubungan yang signifikan antara antara sabar dan *raja'* dengan kepuasan kerja guru

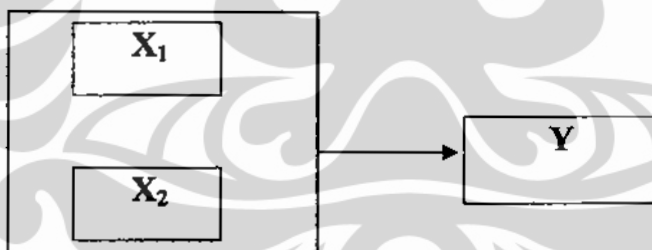
### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK N 39 Jakarta Pusat, jalan Cempaka Putih Tengah 6 No.2 Cempaka Putih dan SMK N 1 Jakarta Pusat, jalan Budi Utomo No.1 Jakarta Pusat. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai sejak disetujuinya proposal penelitian ini dan diperkirakan memakan waktu kurang lebih tiga bulan. Penelitian ini diawali dengan pengumpulan data awal untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen setelah diperoleh instrumen yang valid dan reliabel, kemudian dilanjutkan dengan menyebar instrumen penelitian kepada guru-guru yang terpilih sebagai sampel.

#### 3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik korelasional. Sesuai dengan sifatnya, penelitian ini akan menganalisa keterkaitan variabel penelitian. Variabel yang dikaji terdiri dari tiga variabel yaitu: sabar ( $X_1$ ); *raja'* ( $X_2$ ); dan kepuasan kerja guru ( $Y$ ). Pola hubungan yang akan diteliti dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut,



Gambar 3.1 Model Konstelasi Masalah

**Keterangan :**

$Y$  = Kepuasan Kerja Guru

$X_1$  = Sabar

$X_2$  = *Raja'*

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru SMK di Jakarta Pusat. Populasi dipilih guru SMK dengan alasan tingkat kesejahteraan relative lebih kecil dan tantangan yang dihadapi lebih kompleks seperti, tawuran pelajar SMK intensitas dan kualitasnya lebih tinggi, pemahaman orang tua siswa tentang pendidikan relative lebih rendah dan kebanyakan siswanya dari strata sosial bawah. Untuk kerangka sampel ditetapkan guru-guru SMKN 39 Jakarta dan SMKN 1 Jakarta.

Dalam penelitian ini populasi sasaran mengacu pada guru berstatus sebagai pegawai negeri sipil ataupun guru honorer dan beragama Islam.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif.

Peneliti mengambil 73 guru untuk dijadikan sampel, pengambilan sampel dilakukan di SMKN 39 Jakarta dan SMKN 1 Jakarta merupakan studi kasus, yang menurut data per bulan Januari 2010 jumlah guru di SMKN 39 Jakarta adalah 52 guru dan di SMKN 1 Jakarta adalah 56 guru, jadi total jumlah guru di dua sekolah tersebut adalah 108 guru. Pengambilan sampel di SMKN 39 Jakarta dan SMKN 1 Jakarta dengan pertimbangan kemudahan akses yang dimiliki peneliti untuk menemukan sasaran subyek penelitian yang sesuai dengan karekteristik yang diharapkan.

#### 3.3.3 Teknik Sampling

Sampel penelitian ditarik secara acak sederhana (*simple random sampling*) dari kerangka sampel di atas, sebesar 73 guru dengan alasan bahwa jumlah sampel yang

diambil untuk ukuran lebih dari 100 orang populasi, maka diambil sampel sekitar 10%-20% dari populasi.

### **3.4 Design Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian lapangan non eksperimen. Kajian lapangan non eksperimen ditujukan untuk mengungkapkan relasi dan interaksi antara variable-variable sosiologis, pendidikan, dan psikologis dalam struktur sosial yang nyata.

Penelitian ini juga bersifat pengujian hipotesis, sebagaimana banyak dilakukan dalam kehidupan sehari-hari, seperti komunitas sekolah, pabrik, lembaga dan organisasi.

### **3.5 Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tiga buah instrumen berbentuk kuesioner yang digunakan untuk mengukur semua variabel penelitian. Instrumen sabar, *raja'* dan kepuasan kerja guru merupakan murni buatan peneliti.

#### **3.5.1 Instrumen Kepuasan Kerja Guru (Y)**

##### **a. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan positif pegawai terhadap harapan yang ingin dicapai dengan kenyataan yang diterima di dalam pekerjaannya.

##### **b. Definisi Operasional**

Secara operasional kepuasan kerja guru merupakan skor yang diperoleh melalui seperangkat skala kepuasan kerja guru yang mencerminkan sekumpulan perasaan positif guru terhadap harapan yang ingin dicapai dengan kenyataan yang diterima di dalam pekerjaannya, dimana perasaan positif guru tersebut diukur dengan indikator yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri; yaitu, pekerjaan yang penting, menantang, memberikan variasi keahlian, memberikan umpan balik dan otonomi, (2) gaji; yang tidak hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar tetapi juga sebagai alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan yang lebih tinggi (3) promosi; yaitu: jenjang karir pasti dan terbuka (4) pengawasan; atasan yang bersifat mengayomi, mendidik dan

Universitas Indonesia

melindungi dan (5) rekan kerja; pertemanan yang baik, bekerja sama dan saling mengisi.

### c. Kisi-Kisi Instrumen

Sejalan dengan definisi operasional, maka kisi-kisi instrumen penelitiannya sebagaimana terlihat pada tabel 3.1 berikut,

**Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

No	Indikator	Nomor Butir		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	28	11
2.	Gaji	11,12,13,14,15	29	6
3.	Promosi	16,17,18,19,20,21	30	7
4.	Pengawasan	22,23,24	31	4
5	Rekan kerja	25,26,27	32,33	5
	<b>Jumlah</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>33</b>

### 3.5.2 Instrumen Sabar

#### a. Definisi Konseptual

Sabar adalah pengendalian diri dalam: menjalankan perintah Allah swt; menjauhi larangan Allah swt; menerima takdir Allah swt dan tidak berkeluh kesah.

#### b. Definisi Operasional

Secara operasional sabar merupakan skor yang diperoleh melalui seperangkat skala sabar pada guru yang mencerminkan pengendalian dirinya dalam menerima ketentuan Allah swt, dengan diukur melalui indikator: (1)

Pengendalian diri dalam menjalankan perintah Allah swt dengan baik dan benar, baik ketentuan itu yang berat atau ringan bagi jiwa ataupun fisik (2) Pengendalian diri dalam menjauhi larangan Allah swt, walaupun larangan ini membuat dirinya tersiksa (3) pengendalian diri dalam menerima takdir Allah swt, baik yang menyenangkan ataupun yang menyakitkan dan (4) Pengendalian diri dengan tidak berkeluh kesah dalam menghadapi dan menjalani segala ketentuan dari Allah swt.

### c. Kisi-Kisi Instrumen

Sejalan dengan definisi operasional, maka kisi-kisi instrumen penelitiannya sebagaimana terlihat pada tabel 3.2 berikut,

**Tabel 3.2**

**Kisi-kisi Instrumen Sabar**

No	Indikator	Nomor Butir		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Pengendalian diri dalam menjalankan perintah Allah swt	1,2,3,4,6,7,9,10,11	8	11
2.	Pengendalian diri dalam menjauhi larangan Allah swt		12,13,14,15,16,17,18,19,	8
3.	Pengendalian diri dalam menerima takdir Allah swt	26,27	20,21,22,23,24,25	8
4.	Pengendalian diri dengan tidak berkeluh kesah	33,34	28,29,30,31,32	7
<b>Jumlah</b>		<b>14</b>	<b>20</b>	<b>34</b>

### 3.5.3 Instrumen *Raja'*

#### a. Definisi Konseptual

*Raja'* adalah harapan individu dalam meraih cita-cita kebaikan kepada Allah swt, dengan disertai usaha sungguh-sungguh, dan percaya pada pertolongan Allah swt.

#### b. Definisi Operasional

Secara operasional *raja'* merupakan skor yang diperoleh melalui seperangkat skala *raja'* pada guru yang mencerminkan harapan guru dalam meraih cita-cita kebaikan kepada Allah swt dengan indikator: (1) Sungguh-sungguh berusaha dalam mencapai cita-cita, (2) Optimis dalam menggapai tujuan dan (3) Percaya pada pertolongan Allah swt dalam meraih cita-cita.

#### c. Kisi-Kisi Instrumen

Sejalan dengan definisi operasional diatas, maka kisi-kisi instrumen penelitiannya sebagaimana terlihat pada tabel 3.3 berikut,

**Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen *Raja'***

No	Dimensi	Nomor Butir		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Sungguh-sungguh berusaha dalam mencapai cita-cita	1, 2,3,4,5,6,9	7,8	9
2.	Optimis dalam menggapai tujuan	10,11,12,13, 14,15,16	17,18	9
3.	Percaya pada pertolongan Allah swt dalam meraih cita-cita	19,20,21,22	23,24,25,26	8
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>8</b>	<b>26</b>



### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data diperoleh dengan menggunakan tiga paket kuesioner yang disusun dengan skala Likert. Kuesioner yang pertama untuk mengukur variabel kepuasan kerja guru, kuesioner yang kedua untuk mengukur variabel sabar dan kuesioner yang ketiga untuk mengukur variabel *raja*'.

Teknik pengumpulan data diperoleh dengan menggunakan teknik kuesioner, sedangkan alat ukur yang digunakan adalah angket (*questionnaire*), yaitu dengan mengajukan seperangkat pertanyaan kepada responden, dengan tujuan untuk mendapatkan informasi tentang hubungan sabar dan *raja*' dengan kepuasan kerja guru.

Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner skala bertingkat yang mengandung sebuah pernyataan yang bersifat positif (*favourable*) dan yang bersifat negatif (*unfavourable*) dan diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan mulai dari sangat sesuai (SS) sampai kepada sangat tidak sesuai (STS) untuk kuesioner variabel kepuasan kerja guru, sabar dan *raja*'. Penggunaan skala ini digunakan untuk bisa memahami pola pikir responden akan kepuasan kerja guru, sabar dan *raja*'.

Skala model likert digunakan dalam pertanyaan angket yang bergradasi pada salah satu dari 4 kemungkinan, disini responden diminta untuk membaca dengan seksama setiap pertanyaan yang terdapat dalam format dengan 4 pilihan, bila jawabannya sangat positif maka ditempatkan pada pilihan yang pertama dan yang terakhir sebagai pilihan yang paling negatif.

Skor dari variabel kepuasan kerja guru, sabar dan *raja*' untuk kategori favourabel (bersifat positif) adalah sebagai berikut: Sangat sesuai bernilai 4, sesuai bernilai 3, tidak sesuai bernilai 2 dan sangat tidak sesuai bernilai 1. Sedangkan skor untuk kategori unfavourabel (bersifat negatif) adalah: Sangat sesuai bernilai 1, sesuai bernilai 2, tidak sesuai bernilai 3 dan sangat tidak sesuai bernilai 4.

Penskoran jawaban dari setiap pertanyaan kuesioner ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

- a. Pertanyaan yang bersifat positif maka kategori jawaban dan skor nya adalah :

**Tabel 3.4**

**Skor Jawaban Item Soal Bersifat Positif**

Kategori Jawaban	Skor nilai
Sangat Sesuai	4
Sesuai	3
Tidak Sesuai	2
Sangat tidak Sesuai	1

- b. Pertanyaan yang bersifat negatif maka score akan terhitung sebagai berikut

**Tabel 3.5**

**Skor Jawaban Item Soal Bersifat Negatif**

Kategori Jawaban	Skor nilai
Sangat Sesuai	1
Sesuai	2
Tidak sesuai	3
Sangat tidak sesuai	4

### 3.7 Uji Coba Instrumen

Untuk mengetahui apakah item-item yang digunakan telah mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat diandalkan konsistensinya, maka harus dilakukan uji validitas dan realibilitas.

Dalam uji coba ini, peneliti membuat instrumen berdasarkan tinjauan teori dengan 3 variabel, yaitu:

1. Variabel kepuasan kerja guru dengan indikasinya yang berjumlah 33 item, terdiri dari 27 favourable dan 6 unfavourable.
2. Variabel sabar dengan indikasinya yang berjumlah 34 item, terdiri dari 14 favourable dan 20 unfavourable
3. Variabel *raja'* dengan indikasinya yang berjumlah 26 item, terdiri dari 18 favourable dan 8 unfavourable.

Adapun tujuan uji coba instrumen adalah untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang akan dilanjutkan kepada penelitian yang sebenarnya.

### 3.7.1 Validitas

Validitas adalah kesesuaian antara definisi dengan konsep yang diukur. Atau dengan kata lain adanya keselarasan antara gejala dan angka maka disebut valid. Validitas bisa berupa indeks atau berupa kesepakatan. Adapun proses validitas adalah proses yang bertujuan untuk mengukur dan menggambarkan objek.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dengan program *Statistical Program for Social Science (SPSS) for MS Windows*

Dalam hal ini, peneliti menggunakan beberapa tahap validitas dalam uji coba instrumen, yaitu:

1. *Face validity* yaitu validitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur secara keseluruhan sudah menggambarkan isi yang dikehendaki, sehingga isi kuesioner yang dimaksudkan oleh peneliti akan sama dengan yang dipahami responden
2. *Content Validity* yaitu validitas yang bertujuan untuk mengukur sesuatu hal yang berupa konsep. Dalam hal ini peneliti bertanya kepada dosen pembimbing untuk memperoleh masukan dan melakukan beberapa perbaikan. Kemudian barulah peneliti menyebarkan alat tersebut.
3. *Concurrent Validity* yaitu validitas dengan menggunakan kriteria untuk masing-masing variabel, baik kategori positif maupun negatif.

Untuk uji coba alat ini, peneliti menyebarkan 93 item kepada 30 guru yang memiliki kriteria yang sama, yaitu 5 kelompok yang positif dan 5 kelompok yang negatif untuk masing-masing variabel dalam penelitian, yang akan dijabarkan sebagai berikut :

- a. Lima guru yang peneliti yakin memiliki tingkat kepuasan kerja yang positif, dan lima guru yang peneliti yakin memiliki tingkat kepuasan kerja yang negatif.
- b. Lima guru yang memiliki tingkat sabar yang positif, dan lima guru yang peneliti yakin memiliki tingkat sabar yang negatif.
- c. Lima guru yang memiliki *raja'* yang positif dan lima guru yang negatif.

Untuk memperoleh indeks validitas diukur indeks korelasi antara skala dengan kriteria perilaku. Penjabaran dari masing-masing instrumen hasil analisis korelasional tersebut adalah sebagai berikut :

#### 1. Hasil analisis validitas instrumen kepuasan kerja guru

Jumlah item kontekstual adalah 33 item yang terdiri dari indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Setelah dianalisa ternyata hanya 20 item yang valid dan 13 item yang lain gugur, yakni item: 6,7,9,10,11,12,14,16,18,20,21,25 dan 26. Dengan validitas item 0,822

Tabel 3.6

#### Validitas Total Uji Coba Instrumen Kepuasan Kerja Guru

##### Correlations

		sumkk	kk
sumkk	Pearson Correlation	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.	.003
	N	10	10
kk	Pearson Correlation	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.
	N	10	10

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

Berikut adalah kisi-kisi yang berisi sebaran item instrumen kepuasan kerja guru berdasarkan item valid dan item tidak valid setelah melalui proses validasi.

Universitas Indonesia

Tabel 3.7

## Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru Setelah Validasi Item

No	Indikator	Nomor Butir		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1*,2*,3*,4*,5*,6, 7,8*,9,10	28*	11
2.	Gaji	11,12,13*,14,15*	29*	6
3.	Promosi	16,17*,18,19*,20, 21	30	7
4.	Pengawasan	22*,23*,24*	31*	4
5.	Rekan kerja	25,26*,27*	32*,33*	5
Jumlah		27	6	33

\*= Item Valid

## 2. Hasil analisis validitas instrumen sabar

Jumlah item kontekstual adalah 34 item yang terdiri dari 4 indikator, yaitu pengendalian diri dalam menjalankan perintah Allah swt, pengendalian diri dalam menjauhi larangan Allah swt, pengendalian diri dalam menerima takdir Allah swt dan pengendalian diri dengan tidak berkelu kesah.

Setelah dianalisa ternyata hanya 19 item yang valid dan 15 item yang lain gugur, yakni item 2,3,9,11,12,16,17,21,23,24,27,28,30,31 dan 32. Dengan validitas item 0,937

Tabel 3.8

## Validitas Total Uji Coba Instrumen Sabar

## Correlations

		Sabar1	sumsabar
Sabar1	Pearson Correlation	1	.937**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	10	10
sumsabar	Pearson Correlation	.937**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	10	10

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berikut adalah kisi-kisi yang berisi sebaran item instrumen sabar berdasarkan item valid dan item tidak valid setelah melalui proses validasi.

Tabel 3.9 Kisi-kisi Instrumen Sabar Setelah Validasi Item

No	Indikator	Nomor Butir		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Pengendalian diri dalam menjalankan perintah Allah swt	1*,2,3,4*,5*,6*,7*,9, 10*,11	8*	11
2.	Pengendalian diri dalam menjauhi larangan Allah swt		12,13*,14*,15*,16,17,18*,19*,	8
3.	Pengendalian diri dalam menerima takdir Allah swt	26*,27	20*,21,22*,23,24,25*	8
4.	Pengendalian diri dengan tidak berkeluh kesah	33*,34*	28,29*,30,31,32	7
<b>Jumlah</b>		<b>14</b>	<b>20</b>	<b>34</b>

\*= Item Valid

### 3. Hasil analisis validitas instrumen *raja*'

Jumlah item kontekstual adalah 26 item yang terdiri dari 3 indikator, yaitu Sungguh-sungguh berusaha dalam mencapai cita-cita, Optimis dalam menggapai tujuan dan Percaya pada pertolongan Allah swt dalam meraih cita-cita.

Setelah dianalisa ternyata hanya 16 item yang valid dan 10 item yang lain gugur, yakni item 7,8,11,13,14,16,22,23,24 dan 26. Dengan validitas item 0,877

**Tabel 3.10 Validitas Total Uji Coba Instrumen Kepuasan Kerja Guru**

Correlations			
		Raja1	sumRaja
Raja1	Pearson Correlation	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	.	.001
	N	10	10
sumRaja	Pearson Correlation	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.
	N	10	10

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berikut adalah kisi-kisi yang berisi sebaran item instrumen *raja*' berdasarkan item valid dan item tidak valid setelah melalui proses validasi.

**Tabel 3.11 Kisi-kisi Instrumen *Raja*' Setelah Validasi item**

No	Dimensi	Nomor Butir		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Sungguh-sungguh berusaha dalam mencapai cita-cita	1*,2*,3*,4*,5*,6*,9*	7,8	9
2.	Optimis dalam menggapai tujuan	10*,11,12*,13,14,15*,16	17*,18*	9
3.	Percaya pada pertolongan Allah swt dalam meraih cita-cita	19*,20*,21*,22	23,24,25*,26	8
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>8</b>	<b>26</b>

\*= Item Valid

### 3.7.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas pada instrumen penelitian dilakukan agar diketahui sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya, maksudnya hasil penelitian akan tetap relatif sama jika dilaksanakan pengukuran ulang pada kelompok subjek yang sama dan kelompok subjek yang berbeda.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach yang dihitung dengan bantuan program statistik SPSS. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing instrumen adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja Guru

Untuk kepuasan kerja guru nilai alpha cronbach adalah 0,975

**Tabel 3.12**

#### Reliabilitas Kepuasan Kerja Guru

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.974	.975	20

#### 2. Uji Reliabilitas Instrumen Sabar

Untuk sabar nilai alpha cronbach adalah 0,978

**Tabel 3.13**

#### Reliabilitas Sabar

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.978	.981	19



### 3. Uji Reliabilitas Instrumen *Raja'*

Untuk sabar nilai alpha cronbach adalah 0,956

**Tabel 3.14 Reliabilitas *Raja'***

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.956	.957	16

### 3.8 Analisis Data

Pengolahan data hasil penelitian menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Data kuantitatif yang terkumpul dianalisis dengan regresi dan korelasi. Dari hasil penelitian akan diperoleh data tentang kepuasan kerja guru, sabar dan *raja'*, maka diperlakukan analisis data yang bertujuan untuk menyederhanakan data yang diperoleh sehingga mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan hasilnya. Peneliti ini menggunakan teknik regresi linier ganda dari Karl Pearson, dengan pertimbangan teknik ini merupakan analisis statistik yang menggunakan dua variabel bebas yang ingin dilihat korelasinya dengan satu variabel terikat.

Pengolahan data statistik sepenuhnya dianalisis dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program *Statistical Program for Social Science (SPSS) for MS Windows*.

## 4. HASIL PENELITIAN

### 4.1 Gambaran Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah Guru-guru SMK di Jakarta. Sebagai kriteria untuk subjek penelitian adalah guru-guru SMK yang mengajar di Jakarta, berstatus pegawai negeri sipil ataupun honorer dan beragama Islam.

### 4.2 Hasil Uji Coba Instrumen

Untuk memperoleh indeks validitas dan reliabilitas, diukur indeks korelasi antara skala dengan kriteria perilaku. Penjabaran dari masing-masing instrumen hasil analisis korelasional tersebut adalah sebagai berikut :

#### 4.2.1 Hasil Uji Coba Validitas

##### 1. Hasil analisis validitas instrumen kepuasan kerja guru

Jumlah item kontekstual adalah 33 item, setelah dianalisa ternyata hanya 20 item yang valid dan 13 item yang lain gugur, dengan validitas item 0,822

Tabel 4.1  
Validitas Total Uji Coba Instrumen Kepuasan Kerja Guru

		sumkk	kk
sumkk	Pearson Correlation	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.	.003
	N	10	10
kk	Pearson Correlation	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.
	N	10	10

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

Berikut adalah kisi-kisi yang berisi sebaran item instrumen kepuasan kerja guru setelah melalui proses validasi.

**Tabel 4.2.**  
**Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru yang disebar sebagai Kuesioner Penelitian**

No	Indikator	Nomor Butir		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1,2,3,4,5,6,	16	7
2.	Gaji	7, 8	17	3
3.	Promosi	9, 10		2
4.	Pengawasan	11, 12, 13	18	4
5	Rekan kerja	14, 15	19, 20	4
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>5</b>	<b>20</b>

## 2. Hasil analisis validitas instrumen sabar

Jumlah item kontekstual adalah 34 item, setelah dianalisa ternyata hanya 19 item yang valid dan 15 item yang lain gugur, dengan validitas item 0,937

**Tabel 4.3**  
**Validitas Total Uji Coba Instrumen Sabar**

		Correlations	
		Sabar1	sumsabar
Sabar1	Pearson Correlation	1	.937**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	10	10
sumsabar	Pearson Correlation	.937**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	10	10

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berikut adalah kisi-kisi yang berisi sebaran item instrumen sabar berdasarkan item valid dan item tidak valid setelah melalui proses validasi.

Tabel 4.4

## Kisi-kisi Instrumen Sabar yang disebar sebagai Kuesioner Penelitian

No	Indikator	Nomor Butir		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Pengendalian diri dalam menjalankan perintah Allah swt	1,2,3,4,5,7	6	7
2.	Pengendalian diri dalam menjauhi larangan Allah swt		8,9,10,11,12,	5
3.	Pengendalian diri dalam menerima takdir Allah swt	16	13,14,15	4
4.	Pengendalian diri dengan tidak berkeluh kesah	18,19	17	3
	<b>Jumlah</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>19</b>

\*= Item Valid

### 3. Hasil analisis validitas instrumen *raja'*

Jumlah item kontekstual adalah 26 item, setelah dianalisa ternyata hanya 16 item yang valid dan 10 item yang lain gugur, yakni item 7,8,11,13,14,16,22,23,24 dan 26. Dengan validitas item 0,877

Tabel 4.5

## Validitas Total Uji Coba Instrumen Kepuasan Kerja Guru

## Correlations

		Raja1	sumRaja
Raja1	Pearson Correlation	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	.	.001
	N	10	10
sumRaja	Pearson Correlation	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.
	N	10	10

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berikut adalah kisi-kisi yang berisi sebaran item instrumen *raja'* berdasarkan item valid dan item tidak valid setelah melalui proses validasi.

Tabel 4.6

Kisi-kisi Instrumen *Raja'* yang disebar sebagai Kuesioner Penelitian

No	Dimensi	Nomor Butir		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Sungguh-sungguh berusaha dalam mencapai cita-cita	1,2,3,4,5,6,7		7
2.	Optimis dalam menggapai tujuan	8,9,10	11,12	5
3.	Percaya pada pertolongan Allah swt dalam meraih cita-cita	13,14,15	16	4
=	<b>Jumlah</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>16</b>

Item Valid

#### 4.2.2 Hasil Uji Coba Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach yang dihitung dengan bantuan program statistik SPSS. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing instrumen adalah sebagai berikut:

##### 1. Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja Guru

Untuk kepuasan kerja guru nilai alpha cronbach adalah 0,975

Tabel 4.7

Reliabilitas Kepuasan Kerja Guru

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.974	.975	20

##### 2. Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen Sabar

Untuk sabar nilai alpha cronbach adalah 0,978

Tabel 4.8 Reliabilitas Sabar

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.978	.981	19

### 3. Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen *Raja'*

Untuk sabar nilai alpha cronbach adalah 0,956

Tabel 4.9 Reliabilitas *Raja'*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.956	.957	16

### 4.3 Hasil Penelitian

Hasil analisis hubungan sabar dan *raja'* dengan kepuasan kerja guru dianalisis dengan menggunakan SPSS uji regresi linier ganda dan menghasilkan sebagai berikut:

Tabel 4.10

#### ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1800.222	2	900.111	110.186	.000 <sup>a</sup>
	Residual	571.833	70	8.169		
	Total	2372.055	72			

a. Predictors: (Constant), Raja, Sabar

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Dar uji anova atau F tes didapat nilai F hitung sebesar 110,186 dengan probabilitas 0,000 maka model regresi penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi

kepuasan kerja guru atau dapat dikatakan bahwa sabar dan *raja'* secara bersama-sama berhubungan dengan kepuasan kerja guru.

Tabel. 4.11

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.871 <sup>a</sup>	.759	.752	2.85815	.759	110.186	2	70	.000

a. Predictors: (Constant), Raja, Sabar

Berdasarkan hasil analisis statistik regresi linier ganda diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Dalam tabel Model Summary koefisien ( $R^2$ ) atau nilai R Square adalah untuk mengetahui nilai Koefisien Determinasi, yaitu besarnya prosentase hubungan antara variabel prediktor dengan variabel kriterium, yaitu sebesar 0,759 yang menunjukkan bahwa variabel sabar secara bersama-sama dengan *raja'* memberikan kontribusi untuk meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 75,9%. Sedangkan nilai persen sisanya ( $100\% - 75,9\% = 24,1\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.
- Korelasi antara sabar dan *raja'* dengan kepuasan kerja guru bersifat ber-korelasi positif. Artinya jika sabar dan *raja'* makin tinggi maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja guru.

Tabel 4.12

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	Sabar	.642	.261	.133
	Raja	.861	.768	.589

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

- c. Berdasarkan *Output Koefisien* yang menginformasikan mengenai kontribusi 2 variabel prediktor (variabel  $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel kriterium (variabel  $Y$ ), diketahui bahwa jumlah sumbangan kedua variabel prediktor berdasarkan pada jumlah nilai kuadrat korelasi partial (*kolom correlation bagian partial*). Berikut adalah perincian jumlah sumbangan masing-masing variabel prediktor terhadap variabel kriterium :

Tabel 4.13

Hasil perhitungan jumlah kuadrat untuk masing-masing variabel independen

Independen Variabel	Korelasi Partial	Nilai Kuadrat	Kontribusi (%)
Sabar	0,261	0,068121	6,8121%
<i>Raja'</i>	0,768	0,589824	58,9824%

- b. Dari hasil analisis regresi dalam penelitian ini, diperoleh informasi jika variabel yang paling kuat memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja guru adalah variabel *raja'*. Hal itu dilihat dari nilai pada korelasi determinasi dari korelasi parsial antara sabar dan *raja'* terhadap kepuasan kerja guru. Yaitu kontribusi *raja'* meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 58,9824%, sedangkan kontribusi sabar meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 6,8121%.
- c. Berdasarkan analisa diatas maka disimpulkan jika Hipotesis 1: ( $H_0$ ) yang menyatakan "tidak ada hubungan antara sabar dan *raja'* secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru ditolak. Hipotesis 2: ( $H_1$ ) diterima, karena ternyata hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara sabar dan *raja'* secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru, dimana korelasinya adalah korelasi positif.



## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab terakhir ini, akan dipaparkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, dan pembahasan ini mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hasil penelitian, diskusi serta saran yang berkenaan dengan hasil penelitian.

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis sebagaimana yang telah diuraikan di bab 4, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Terdapat korelasi positif pada variabel sabar dan *raja'* secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja guru, dengan kontribusi sebesar 75,9%. Sedangkan nilai persen sisanya ( $100\% - 75,9\% = 24,1\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.
- b. Terdapat kontribusi *raja'* terhadap kepuasan kerja guru 58,9824%, sedangkan kontribusi sabar meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 6,8121%. Ternyata kontribusi *raja'* terhadap kepuasan kerja guru lebih besar dibandingkan dengan sabar.

### 5.2 Diskusi Hasil

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel sabar dan *raja'* secara signifikan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja guru, baik secara bersama-sama maupun secara terpisah, tetapi dalam penelitian ini ada hal yang menarik, yaitu ternyata variabel *raja'* memberikan sumbangan yang lebih besar terhadap etos kerja yaitu 58,9824% dibandingkan dengan variabel sabar yaitu 6,8121%.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *raja'* guru memberikan kontribusi yang cukup besar untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dalam Al-Qur'an telah difirmankan mengenai fungsi pendekatan agama sebagai penyembuh. Dinyatakan bahwa Al-Qur'an yang merupakan firman Allah merupakan penyembuh dan penawar bagi berbagai penyakit jiwa. Seperti difirmankan Allah dalam surat dan ayat sebagai berikut :

*“dan Kami turunkan dari Al Quran suatu yang menjadi penawar dan rahmat bagi orang-orang yang beriman dan Al Quran itu tidaklah menambah kepada orang-orang yang zalim selain kerugian”.(QS. Al-Isra' : 82)*

*Raja'* sebagai sebagai salah satu akhlak terpuji dalam Islam tentunya bisa meningkatkan kepuasan kerja guru, seperti dalam al-quran difirmankan (QS. Al-Baqarah 2:218), disebutkan dalam ayat ini, *raja'* (harapan) untuk mendapat rahmat Allah swt, harus didahului dengan kerja keras berupa hijrah dan berjihad di jalan Allah swt. Dan *raja'* tidak berlaku bagi individu yang mengharapkan sesuatu kejelekan atau maksiat, dengan kata lain *raja'* orang tersebut tidak diterima Allah swt. Dengan *raja'*, individu akan relatif lebih siap menghadapi tantangan yang ada karena di ayat ini disebutkan bahwa untuk mendapatkan rahmat Allah swt yang maha pengampun dan penyayang harus didahului dengan usaha yang pasti akan menemui rintangan dan cobaan.

*“Sesungguhnya orang-orang yang beriman, orang-orang yang berhijrah dan berjihad di jalan Allah, mereka itu mengharapkan rahmat Allah, dan Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang” (QS. Al-Baqarah 2:218)*

Menurut Locke (1976) seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara harapan-harapannya dengan hasil yang didapatnya.(Levy, 2006, p. 288). Jadi semakin banyak harapan yang dicapai semakin tinggi tingkat kepuasan kerja individu tersebut.

Hasil penelitian juga, menginformasikan bahwa kesabaran guru memberikan kontribusi meningkatkan kepuasan kerja guru yaitu sebesar 6,8121%, walaupun sumbangan lebih kecil dibanding *raja'*. Didalam surat al-Baqarah:155, disebutkan bahwa orang sabar akan mendapat kegembiraan karena orang yang sabar akan dapat menghadapi segala cobaan dengan tenang dan tidak berkeluh kesah,

*“ dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”.(QS.al-Baqarah : 155)*

Oleh karenanya dengan sabar, seorang guru dapat mengendalikan dirinya dalam menghadapi segala tantangan hidup termasuk didalamnya ketidakpuasan kerja, dengan sabar juga guru dapat meningkatkan kemampuan dirinya dalam menghadapi kesulitan dan kesempatan yang dialami dan dapat meredam rasa ketidakpuasan kerja yang dialami.

### 5.3 Saran

Ada beberapa saran yang dapat diambil dari hasil penelitian ini, yang kiranya bisa dijadikan bahan acuan dan pertimbangan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru, sabar dan *raja'*. Saran itu ditujukan pada beberapa pihak, yaitu:

#### 5.3.1 Saran Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan pemikiran penting bagi guru, kepala sekolah dan pemerintah.

1. Intervensi *raja'* pada guru harus lebih ditingkatkan karena kontribusi *raja'* cukup besar yaitu 58,9824% untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.
2. Bagi guru, sebagai pemegang amanah terdepan dalam mendidik dan mengembangkan potensi siswa, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan dan introspeksi diri dalam meningkatkan pelayanan kepada siswa melalui hal-hal tentang kepuasan kerja guru. Dimana meningkatkan kepuasan kerja dengan meningkatkan *raja'* dan kesabaran guru. Meningkatkan *raja'* dan sabar bisa dengan cara lebih mendekatkan diri kepada Allah swt, agar mampu mengimplemantasikan nilai-nilai *raja'* dan sabar yaitu dengan mengikuti tarbiyah agama Islam (*liqa'*), *ta'lim* (pengajian) berkala dan mengkaji ke-islaman secara mandiri dengan membaca literatur ke-Islaman.
3. Bagi kepala sekolah, hendaknya memfasilitasi guru-guru dengan mengadakan pengajian mingguan dan kegiatan keagamaan karena dengan kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat *raja'* dan kesabaran guru.

#### 5.3.2 Saran Metodologis

1. Bagi peneliti profesional, hasil penelitian ini merupakan penelitian awal yang perlu untuk lebih diteliti lebih dalam lagi.
2. Adapun kepuasan kerja, indikator yang diambil adalah dari para ilmuwan modern umum, baik Muslim maupun Barat. Masih banyak lagi teori-teori yang peneliti

belum telaah untuk teori kepuasan kerja, dan peneliti berharap, akan ada peneliti selanjutnya yang menambah akan referensi dari Barat maupun Islam.

3. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan menggunakan metode kualitatif atau menggabungkan antara kualitatif dan kuantitatif. Dengan demikian hasil penelitian akan dapat mengungkapkan informasi serta hasil yang lebih luas dan *complecated* mengenai masalah sabar, *raja'* maupun kepuasan kerja guru.



## DAFTAR REFERENSI

### I. BUKU

- Ali, Y. (2005). *Pilar-pilar Tasawuf*. Jakarta: Kalam Mulia
- Anaroga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2009). *Al-Quran dan Terjemahannya*,
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*
- Ghazali, I. (2007). *Ringkasan Ihya 'Ulumuddin: Upaya Menghidupkan ilmu Agama*. (Labib, Tras.). Surabaya: Bintang Usaha Jaya
- Hawwa, S. (2007). *Tazkiyatun Nafs Intisari Ihya 'Ulumuddin*. (Amin Abdul dan Rusydi, Trans). Jakarta: Pena Pundi Aksara
- Jauziyah, I.Q.(2009). *Nikmatnya Sabar*. (Ba'adilah Ismail, Trans.). Jakarta: Senayan Publisng
- Komang, A., Mujiati, N.W. dan Sriathi, A.A.A. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kumar, R. (1999). *Research Methodology, A Step By Step Guide For Beginners*. New Delhi: SAGE Publication
- Levy, P.E. (2006). *Industrial/ Organizational Psychology, under Standing The Workplace (Second Edition)*. New York: Houghon Miffin
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. (Yowono Vivin Andhika dan Purwanti Shekar, Trans.). Yogyakarta: Andi
- Mansur, M. (2004). *Tarbiyatun Nafs: mendidik Jiwa Ala Rasulullah*. (Basyarudin Yessi dan Ubaid Abdillah, Trans.). Jakarta: Senayan Abadi
- Mubarok, A. (2003). *Sunnatullah Dalam Jiwa Manusia, Sebuah Pendekatan Psikologi Islami*. Jakarta: IIFT
- Mujib, A. 2007. *Kepribadian Dalam Psikologi Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press
- Mustaqim, A. (2007). *Akhlaq Tasawuf: Jalan Menuju Revolusi Spiritual*. Yogyakarta: Kreasi Wacana
- Panggabean, M.S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia

- Riyadh, S. (2007). *Jiwa Dalam Bimbingan Rasulullah*. (Kattani Abdul Hayie, Hadi Surisno dan Attaqi Uqinu, Trans.). Jakarta: Gema Insani Press
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. (Molan Benyamin, Trans.). Klaten: Intan Sejati
- Robbins, S.P., Millett, B., Cacioppe, R., & Waters-Marsh, T. (2001). *“Organizational Behaviour”*. Australia: Pearson Education Australia Pty Limited
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1, edisi 12*. (Angelica Diana, Trans.). Jakarta: Salemba Empat
- Sekretariat Jendral Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi*.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tilaar, H.A.R. (2006). *Standarisasi Pendidikan Nasional (Suatu Tinjauan Kritis)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Universitas Indonesia.(2008). *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Universitas Indonesia*
- Wexley, K.A., & Yukl, G.A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalial*. (Shobaruddin Muh, Trans.). Jakarta: Rineka Cipta
- Yasin, A.H. (2009). *Dahsyatnya Sabar*. Jakarta: Qultum Media
- Zabidi. (2002). *Ringkasan Hadis Shahih al-Bukhari*. (Zaidun Achmad, Trans.). Jakarta: Pustaka Amani

## II. KARYA-KARYA LAIN DAN KARYA NON CETAK

### Software Komputer

- Anis, I. et. al. (2007). *Al- Mu'jam al-Wasith* [Computer Software]. Maktabah Samilah. Saudi Arabia: Dar Ahya al-Tarats al-Arabi
- Madkhali, Z.i.M.i.H. (2007). *at-Thariq al-wushul Ila Idhah Tsalatsa al-ushul* [Computer Software]. Maktabah Samilah. UEA: Kaktabah al-Furqon
- Quthub, S. (2007). *Tafsir fi Dhilal al-qur'an* [Computer Software]. Maktabah Samilah. Beirut: Dar Ahyal
- Syawkani, M.i.A.i.M. (2007). *Fath al-Qadir* [Computer Software]. Maktabah Samilah. Beirut: Dar al-Fikr.
- Thobari, A.J.M.I.J. (2007). *Tafsir at-Thabari* [Computer Software]. Maktabah Samilah.Beirut: Dar al-Fikr

Wahhab, A.i.M. (2007). *Tsalatsa al-Ushul* [Computer Software]. Maktabah Samilah. Beirut: Dar Ahyal

### III. PUBLIKASI ELEKTRONIK

#### Artikel Jurnal di Website

Kualitas Pendidikan Tinggi Indonesia Tertinggal Jauh. November 16, 2009.  
<http://edukasi.kompas.com/read/xml/2009/11/16/12133939/kualitas.pendidikan.tinggi.indonesia.tertinggal.jauh>

Peringkat Indonesia. Juni 5, 2009.  
<http://sains.kompas.com/read/2009/06/05/03555896/Urutan.109.Peringkat.Indonesia.di.HDI>

