

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Mutu pendidikan saat ini mendapat sorotan tajam baik dari pemerintah maupun masyarakat. Globalisasi dunia menyebabkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu negara harus mampu bersaing secara terbuka dengan sumber daya manusia yang ada diseluruh lapisan dunia tanpa batas tempat dan waktu. Pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada kapasitas satuan-satuan pendidikan dalam mentransformasikan peserta didik untuk memperoleh nilai tambah, baik yang terkait dengan aspek olah pikir, rasa, hati, dan raganya. Dari sekian banyak komponen pendidikan, guru merupakan faktor yang sangat penting dan strategis dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan disetiap satuan pendidikan. Seperti tertuang dalam UU nomor 14 tahun 2005 yang menyatakan bahwa: “Berapapun besarnya investasi yang ditanamkan untuk memperbaiki mutu pendidikan, tanpa kehadiran guru yang kompeten, profesional, bermartabat, dan sejahtera dapat dipastikan tidak akan tercapai yang diharapkan (UU No.14 Thn 2005)”.

Guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut: memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia, memiliki kualitas akademik, dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat, memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan profesional, dan memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan fungsi keprofesionalan guru (UU No.14 Thn 2005).

Dalam rangka meningkatkan kualitas dan memenuhi kompetensinya guru harus selalu berusaha untuk melakukan hal-hal sebagai berikut (Depdiknas, 2004): memahami tuntutan standar profesi, meningkatkan profesionalismenya, mencapai kualifikasi dan kompetensi yang disyaratkan, membina jaringan kerja atau *networking*, yang akan memperoleh akses terhadap inovasi-inovasi di bidang profesinya, mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada pengguna pendidikan: siswa, orang tua dan sekolah sebagai *stakeholder*. Tugas guru, termasuk pelayanan publik. Maka guru harus

berusaha mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi agar tidak ketinggalan atau gagap teknologi alias “gaptek” dalam kemampuannya mengelola pembelajaran. Oleh karena itu, sikap yang harus senantiasa dipupuk dan dimiliki guru adalah menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, kesediaan untuk mengenal profesinya, mau belajar dengan meluangkan waktu untuk menjadi guru dan bukan pekerjaan sambilan.

Sikap guru terhadap pekerjaan merupakan keyakinan seorang guru mengenai pekerjaan yang di embannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada mereka untuk membuat respon atau dalam cara tertentu sesuai pilihannya. Sikap guru terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan mereka dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Bilamana seorang guru memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka sudah barang tentu mereka akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai rutinitas belaka. Untuk itu amatlah perlu kiranya ditanamkan sikap positif guru terhadap pekerjaan, mengingat peran guru dalam lingkungan pendidikan dalam hal ini sekolah amatlah sentral.

Salah satu faktor untuk menumbuhkan sikap perilaku kinerja guru adalah dengan menciptakan *Quality of Work Life* dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* adalah suatu upaya pemberdayaan guru agar mau dan bersedia dengan sepenuh hati menyumbangkan kemampuan serta potensi yang dimilikinya demi

maupun skala organisasional atau kelembagaan (Siahaan, dkk, 2006). Melalui kondisi ini, diharapkan dapat memacu guru untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan semangat yang lebih besar, karena ada keselarasan antara harapan dan keinginan mereka (anggota organisasi) dengan tujuan organisasi. *Quality of Work Life (QWL)* menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang memanusiakan manusia, sehingga manusia lebih dilihat pada harkat dan martabat kemanusiaannya, bukan hanya sebagai alat. Inilah merupakan peran penting dalam penciptaan *Quality of Work Life (QWL)*.

Quality of Work Life (QWL) merupakan program yang menyeluruh yang meliputi banyak kebutuhan dan keinginan. Tatkala anggota organisasi dapat melihat dengan jelas kaitan antara peningkatan usaha-usaha mereka dan peningkatan dalam imbalan yang mereka peroleh, mereka akan termotivasi untuk berkerja lebih baik lagi yang pada gilirannya akan menaikkan produktivitas. Bagi karyawan, apabila pekerjaan tersebut memiliki nilai insetif yang tinggi, maka *Quality of Work Life (QWL)* tentu akan menjadi semakin baik. (Wayne, 1992 dalam Arifin, 1999).

Perubahan-perubahan sosial menciptakan penekanan-penekanan untuk adanya suatu kualitas kerja yang lebih baik. Keberhasilan perusahaan-perusahaan seperti General Motors, Ford, IBM dan Hewlett menyarankan bahwa kualitas hidup kerja atau *Quality of Work Life* juga perlu untuk meningkat produktivitas yang tinggi (Atmosoeprpto, 2001).

Penelitian di laksanakan di SLTA dan SLTP se Kecamatan Batang Merangin Kabupaten Kerinci Jambi. Untuk menggali kebutuhan dan

dibutuhkan untuk mendukung dalam proses belajar mengajar di sekolah. Dalam wawancara yang saya lakukan terhadap beberapa guru, ternyata masih terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi semangat kerja guru.

“Saya merasa komunikasi antara atasan dan bawahan kurang dan tidak adil, karena adanya ketidak terbukaannya informasi baik itu mengenai informasi pelatihan untuk pengembangan dan perdayaan terhadap guru maupun informasi mengenai beban kerja yang diberikan”.

“Saya merasa adanya ketidak adilan perlakuan dari kepala sekolah antara guru yang satu dengan yang lainnya, dikarenakan ada hubungan kekerabatan. Sehingga membuat saya tidak nyaman untuk berkerja dan membuat saya tidak bersemangat untuk berangkat kesekolah”.

Berdasarkan uraian di atas betapa pentingnya penciptaan *Quality of Work Life (QWL)* dalam suatu lembaga pendidikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: **“Pengaruh Faktor *Quality of Work Life (QWL)* Terhadap Semangat Kerja Guru di SLTA dan SLTP se Kecamatan Batang Merangin Kabupaten Kerinci Jambi”.**

B. Lingkup penelitian

Agar penelitian ini terarah dan tidak terlalu luas dibatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada guru sekolah menengah (SLTA & SLTP)

2. *Quality of Work Life* dibatasi pada partisipasi dalam pemecahan masalah, pengembangan dan pemberdayaan, sistem imbalan, dan lingkungan kerja. Mengacu pada teori David & Edward (1983) dalam Arifin (1999).
3. Semangat kerja yang diteliti adalah semangat kerja guru yang mengacu pada penelitian Usman (2009).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah *Quality of Work Life (QWL)* dimensi partisipasi guru dalam pemecahan masalah berpengaruh terhadap semangat kerja guru di SLTA dan SLTP se Kecamatan Batang Merangin Kabupaten Kerinci Jambi?
2. Apakah *Quality of Work Life (QWL)* dimensi pengembangan dan pemberdayaan guru berpengaruh terhadap semangat kerja guru di SLTA dan SLTP se Kecamatan Batang Merangin Kabupaten Kerinci Jambi?
3. Apakah *Quality of Work Life (QWL)* dimensi sistem imbalan guru berpengaruh terhadap semangat kerja guru di SLTA dan SLTP se Kecamatan Batang Merangin Kabupaten Kerinci Jambi?
4. Apakah *Quality of Work Life (QWL)* dimensi sistem lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja guru di SLTA dan SLTP se Kecamatan Batang Merangin Kabupaten Kerinci Jambi?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh dimensi partisipasi guru dalam *Quality of Work Life (QWL)* terhadap semangat kerja guru di SLTA dan SLTP se Kecamatan Batang Merangin Kabupaten Kerinci Jambi.
2. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh dimensi pengembangan dan pemberdayaan guru dalam *Quality of Work Life* terhadap semangat kerja guru di SLTA dan SLTP se Kecamatan Batang Merangin Kabupaten Kerinci Jambi.
3. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh dimensi sistem *reward* dalam *Quality of Work Life* terhadap semangat kerja guru di SLTA dan SLTP se Kecamatan Batang Merangin Kabupaten Kerinci Jambi.
4. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh dimensi lingkungan kerja guru dalam kualitas kehidupan kerja (*QWL*) terhadap semangat kerja guru di SLTA dan SLTP se Kecamatan Batang Merangin Kabupaten Kerinci Jambi.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi sekolah di SLTA dan SLTP se Kecamatan Batang Merangin, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam menetapkan strategi dan kebijakan pengembangan sumber belajar (guru)

khususnya tentang *Quality of Work Life* di sekolah tersebut pada masa yang akan datang.

2. Bagi peneliti, hasil penelitian ini bermanfaat sebagai sarana penerapan teori dalam praktek sesungguhnya, khususnya menyangkut bagaimana memahami perilaku manusia dalam organisasi dan implikasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam berorganisasi.
3. Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi referensi dalam bidang perilaku manusia dalam organisasi atau manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh faktor *Quality of Work Life* terhadap semangat kerja.