

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

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. Berapapun besarnya investasi yang ditanamkan untuk memperbaiki mutu pendidikan, tanpa kehadiran guru yang kompeten, profesional, bermartabat, dan sejahtera dapat dipastikan tidak akan tercapai tujuan yang diharapkan (Depdiknas, 2004; 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 menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab (Depdiknas, 2004; UU No.14 Thn 2005).

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, keteguhan, dan akhlak mulia, memiliki kualifikasi 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 tugas profesional, dan memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan fungsi keprofesionalan guru (Depdiknas, 2004; UU No.14 Thn 2005).

Dengan kata lain, profesi Guru bukanlah seorang tukang dan pekerjaan "sambilan", tetapi seorang intelektual yang harus menyesuaikan diri dengan situasi dan persoalan yang dihadapi. Apabila pendidikan di Indonesia ini ingin maju dan berhasil, maka para guru yang menjadi ujung tombaknya harus sungguh profesional, baik dalam bidang keahliannya ( atau kompetensinya), dalam bidang pendampingan, dan dalam kehidupannya yang dapat dicontoh oleh siswa (Mukhadis, 2006).

Guru perlu melakukan beberapa usaha yang dilakukan untuk membangun kompetensi : Pertama, guru harus memiliki rasa tidak puas dengan keadaan atau dengan apa yang telah diperoleh, terutama sekali dalam bidang usaha mengajar. Kedua, guru harus dapat memahami anak sebagai pribadi yang unik, yang satu sama lain memiliki kekuatan dan kecerdasannya masing-masing. Ketiga, sebagai guru dituntut untuk menjadi pribadi yang fleksibel dan terbuka. Fleksibel menghadapi situasi yang selalu main dalam dunia pendidikan (Supardi 1008)

Keempat, guru harus merasa terpanggil untuk menekuni profesinya sebagai guru, dan bukan pekerjaan "sambilan".

Rasa terpanggil dengan profesi guru, Hansen dalam bukunya *The Call to Teach* (1995), yang dikutip Mukhadis (2006), mengungkapkan bahwa menjadi guru adalah panggilan hidup. Menurutnya, ada dua segi dalam panggilan, yaitu : Pekerjaan itu membantu mengembangkan orang lain [ada unsur sosial], dan pekerjaan itu juga mengembangkan dan memenuhi diri kita sebagai pribadi.

Dalam pekerjaan guru, sangat jelas bahwa mereka melakukan sesuatu pekerjaan yang berguna bagi perkembangan hidup anak-anak, di lingkungan sekolah dan bahkan masyarakat dimana mereka tinggal. Dengan menjalankan tugas sebagai guru yang baik, dengan membantu anak-anak berkembang dalam semua aspek kehidupan, seorang guru semakin merasa hidup berarti, semakin menemukan identitas dirinya, semakin merasakan kepuasan batin yang mendalam.

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 dipersyaratkan, 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. Guru, memberikan pelayanan prima kepada pengguna pendidikan: siswa, orangtua dan sekolah sebagai stakeholder. Tugas guru, termasuk pelayanan publik yang didanai, diadakan, dikontrol oleh dan untuk kepentingan publik. Maka guru harus

mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada publik, 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 respons atau berperilaku 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 tenaga pengajar dan pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab. Demikian pula sebaliknya seorang guru yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya, pastilah dia hanya menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas 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.

Sikap guru terhadap pekerjaan dapat dilihat dalam bentuk persepsi dan kepuasaannya terhadap pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi kerja yang ditunjukkan. Guru yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan akan

menampilkan persepsi dan kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya maupun motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan mencerminkan seorang guru yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki kompetensi profesional yang tinggi.

Sikap positif maupun negatif seorang guru terhadap pekerjaan tergantung dari guru bersangkutan maupun kondisi lingkungan. Sikap yang ada pada diri seseorang dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu faktor fisiologis dan psikologis, serta faktor eksternal, yaitu berupa situasi yang dihadapi individu, norma-norma, dan berbagai hambatan maupun dorongan yang ada dalam masyarakat. Sekolah sebagai organisasi, di dalamnya terhimpun unsur-unsur yang masing-masing baik secara perseorangan maupun kelompok melakukan hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan (Mulyasa, 2007). Unsur-unsur yang dimaksud, tidak lain adalah sumberdaya manusia yang terdiri dari kepala sekolah, guru-guru, staf, peserta didik atau siswa, dan orang tua siswa.

Salah satu faktor untuk menumbuhkan sikap perilaku kinerja guru adalah dengan menciptakan *Quality of Work Life* dalam organisasi. *Quality of Work Life*, adalah suatu upaya pemberdayaan guru agar mau dan bersedia dengan sepenuh hati menyumbangkan kemampuan serta potensi yang dimilikinya demi keberhasilan pencapaian visi, misi dan tujuan pendidikan, baik skala nasional maupun skala organisasional atau kelembagaan (Siahaan, dkk, 2006). Melalui kondisi ini, diharapkan dapat memicu 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 yang merupakan peran penting dalam penciptaan *Quality of Work Life*.

*Quality of Work Life* 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 bekerja lebih baik lagi yang pada gilirannya akan menaikkan produktivitas. Bagi karyawan, apabila pekerjaan tersebut memiliki nilai insentif yang tinggi, maka kualitas kehidupan mereka tentu akan menjadi semakin baik. (Wayne, 1992, dalam Arifin, 1999).

Di sisi yang berbeda, Randall & Vandra (dalam Irianto, 1994) menyatakan bahwa pada dasarnya *Quality of Work Life* adalah salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan. Banyak karyawan saat ini menginginkan suatu tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya. Mereka mengharapkan mendapat kesempatan untuk memberikan sumbangan yang lebih besar terhadap organisasi. Sebagai imbalannya, pihak majikan pun mestinya memberikan gaji karyawan, keterlibatan, dan perhatian yang lebih besar melalui partisipasi dan komunikasi pekerja.

Pada saat ini, *Quality of Work Life* berkembang sedemikian rupa. Tatkala masyarakat menjadi lebih makmur, persentase yang meningkat dari angkatan

karir yang memuaskan. Pada waktu yang sama masyarakat yang makmur tadi menawarkan pada para pekerja suatu keamanan dalam bentuk kesehatan kerja, kesejahteraan kerja, asuransi pengangguran, dan jasa-jasa lainnya yang dibuat untuk menjamin penghidupan.

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

Pentingnya penciptaan *Quality of Work Life* dalam suatu lembaga pendidikan, memotivasi penulis mengambil penelitian dengan judul: ***Analisis Pengaruh Faktor-faktor Quality of Work Life terhadap semangat kerja guru di SMPN 2 Bantul.***

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, masalah yang di angkat dalam penelitian ini adalah: Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap semangat kerja guru di lingkungan SMPN 2 Bantul. Sehingga permasalahan dibatasi pada dimensi semangat kerja berikut ini:

1. Apakah QWL dimensi partisipasi guru berpengaruh terhadap semangat kerja guru di SMPN 2 Bantul?
2. Apakah QWL dimensi pengembangan dan pemberdayaan guru berpengaruh

3. Apakah QWL dimensi sistem *reward* guru berpengaruh terhadap semangat kerja guru di SMPN 2 Bantul?
4. Sampai seberapa jauh pengaruh dimensi lingkungan kerja guru dalam *Quality of Work Life* terhadap semangat kerja guru di SMPN 2 Bantul?

### C. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi faktor *Quality of Work Life* (QWL) di lingkungan organisasi lembaga pendidikan SMP Negeri 2 Bantul, serta mengetahui pengaruhnya terhadap semangat kerja guru selaku anggota organisasi dalam lembaga tersebut. Pengaruh faktor-faktor QWL terhadap semangat kerja guru di lembaga tersebut akan di analisis baik secara parsial maupun simultan.

Secara rinci , tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh dimensi partisipasi guru dalam *Quality of Work Life* terhadap semangat kerja guru di SMPN 2 Bantul.
2. Untuk menguji pengaruh dimensi pengembangan dan pemberdayaan guru dalam *Quality of Work Life* terhadap semangat kerja guru di SMPN 2 Bantul.
3. Menguji pengaruh dimensi sistem *reward* guru dalam *Quality of Work Life* terhadap semangat kerja guru di SMPN 2 Bantul.
4. Menguji pengaruh dimensi lingkungan kerja guru dalam *Quality of Work Life* terhadap semangat kerja guru di SMPN 2 Bantul.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Dengan tercapainya tujuan penelitian ini, diharapkan diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Bagi SMPN 2 Bantul, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam menetapkan strategi dan kebijaksanaan pengembangan sumber belajar (guru) di sekolah tersebut pada masa yang akan datang.
2. Bagi penulis, hasil penelitian ini bermanfaat sebagai sarana penerapan teori dalam praktek sesungguhnya, khususnya menyangkut bagaimana memahami perilaku manusia dalam suatu organisasi dan implikasinya terhadap pengelolaan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi.
3. Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi referensi dalam bidang perilaku manusia dalam