

"mutu pendidikan (*output*)" secara otomatis akan terjadi, Padahal tidak, Mengapa? Karena selama ini dalam penerapan pendidikan "*education production function*" hanya memusatkan pada input pendidikan dan kurang memperhatikan pada proses pendidikan, padahal proses pendidikan sangat menentukan output pendidikan

Dalam proses pendidikan, faktor tenaga kependidikan yaitu guru memegang peranan yang sangat penting dan strategis dalam menjalankan fungsi dan pelaksanaan pendidikan. Apabila guru dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka akan terlihat kompetensi seorang guru. Kompetensi yang diharapkan meliputi : penguasaan bahan ajar, mengelola kelas, menguasai landasan pendidikan, pengelolaan kelas, penggunaan media/sumber belajar, mengelola interaksi siswa-guru, penilaian dan evaluasi, mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan, mampu mengelola administrasi sekolah, memahami prinsip-prinsip serta hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia dimana dengan berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan kecuali dengan penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Disamping itu perubahan tersebut telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka kita senantiasa mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dalam prosesnya, agar kita mampu bersaing dalam era globalisasi ini.

Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang

manusia. Dalam kegiatan apapun, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting (*Baron & Kreps, 1999*), karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber-sumber daya lainnya, seperti bahan baku, uang, mesin dan peralatan. *Turban dan Greening (1996)* menyebut sumber daya manusia sebagai "aktor" bagi sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik (*Becker & Gerhart, 1996*), karena manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat menarik, mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja yang hebat (superior) yang berpotensi menjadi sumber keunggulan bersaing (*Turban & Greening, 1996*). Jadi keunggulan bersaing dapat dicapai melalui penciptaan tenaga kerja yang berkualitas dan berkinerja tinggi, dimana para pesaing akan sulit meniru atau menyamai.

Dalam dunia pendidikan, peningkatan mutu guru merupakan syarat mutlak yang harus dilaksanakan guna menunjang keberhasilan pendidikan. Berdasarkan UU Pendidikan yaitu UU No. 2 tahun 1989 disebutkan bahwa pendidikan dilaksanakan melalui dua jalur yaitu jalur pendidikan sekolah dan jalur pendidikan luar sekolah. Pendidikan sekolah meliputi jenjang pendidikan Sekolah Dasar, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama dan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas. Dalam penelitian ini akan diteliti lebih lanjut pada jenjang Sekolah Lanjutan Tingkat Atas. Fokus penelitian ini adalah Guru pada SMA Negeri 2 Siak. Dimana peran Guru sangatlah menentukan dalam keberhasilan para anak didiknya. Secara individual guru SMA Negeri 2 Siak terdapat perbedaan tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja, kecerdasan, kecakapan, jenis kelamin, lokasi tempat tinggal dan sebagainya.

Dalam proses belajar mengajar diharapkan agar para guru dapat melaksanakan tugas dengan baik dan profesional dengan senantiasa menumbuhkan budaya kerja yang baik. Budaya kerja akan mampu muncul dalam kinerja seorang

guru bila didorong oleh suatu kualitas kehidupan kerja yang kondusif (*Quality of Work Life*). Menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif merupakan suatu seni yang tergantung pada situasi dan kondisi kerja itu sendiri serta tantangan yang dihadapi. Keadaan seperti tersebut dituntut pada setiap guru harus memiliki kemampuan internal dan eksternal.

Situasi seperti diatas bisa tercapai apabila dalam melaksanakan tugas para guru memperoleh kepuasan kerja (perasaan seseorang terhadap pekerjaan). Ini berarti konsep kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan itu sebagai hasil interaksi manusia dengan kualitas kehidupannya (*Quality of Work Life*). Jadi determinasi kepuasan kerja menurut batasan ini meliputi perbedaan individual (*individual difference*) maupun situasi lingkungan pekerjaan. Disamping itu, perasaan terhadap pekerjaan tentu sekaligus merupakan refleksi dari sikap terhadap pekerjaan.

Melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia, sekolah harus mampu menciptakan iklim kerja atau *Quality of Work Life* yang dapat memberi kesempatan pengembangan diri, kesejahteraan yang dapat menutupi kebutuhan dasar guru, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat membangkitkan semangat kerja dalam upaya pencapaian tujuan sekolah secara lebih baik. Salah satu peran yang dimainkan departemen sumber daya manusia adalah sebagai "*employee champion*" dengan melakukan pengelolaan kontribusi karyawan. Dalam paradigma yang memandang sumber daya manusia sebagai modal intelektual organisasi, departemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam membangun dan meningkatkan nilai sumber daya manusia. Manajer sumber daya manusia perlu mengembangkan program yang mampu mengkaitkan kontribusi karyawan dengan kesuksesan organisasi. Untuk itu perlu

Menurut Paul F. Buller (1995) dikatakan bahwa kesuksesan organisasi dapat dilihat melalui partnership yang baik antara sumber daya manusia dan perencanaan strategis yang dilakukan oleh organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi integrasi antara perencanaan strategis dan sumber daya manusia dalam organisasi yaitu : lingkungan (*environment*), strategi di tingkat Corporate, bisnis dan sumberdaya manusia sendiri, karakteristik organisasi (yang meliputi ukuran, sejarah, budaya dan struktur organisasi), proses dan sistem organisasi (yang meliputi human resource control, informasi, pengambilan keputusan dan komunikasi, tugas dan teknologi, praktik dan falsafah manajemen, skill dan nilai karyawan serta politik organisasi).

Implikasi peran departemen sumber daya manusia sebagai pejuang karyawan dapat ditunjukkan dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang mendorong karyawan memaksimalkan kontribusinya pada pencapaian sasaran organisasi. Kualitas kehidupan kerja dapat dibangun dengan berbagai praktik pengelolaan yang memberikan kesempatan pengembangan secara adil bagi setiap individu yang bekerja. Efektivitas program akan mampu mengurangi permasalahan yang dihadapi sebagian organisasi saat ini seperti rendahnya moral kerja, tingkat stress yang tinggi, kurangnya peraturan formal tentang kualitas kehidupan kerja, jam kerja yang terlalu lama, praktik kerja yang kurang fleksibel khususnya dalam melayani pelanggan, rendahnya proses komunikasi efektif dan kurangnya perhatian departemen sumberdaya manusia terhadap kondisi karyawan (tim mitra bestari, 2005).

Drs. H. Melayu S.P Hasibuan (1997:88) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu : kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disatukan menjadi suatu pengertian kinerja, yaitu hasil maksimal yang dicapai oleh organisasi / karyawan dalam situasi dan kondisi tanpa adanya pemborosan tenaga dan material. Oleh karena itu merupakan suatu topik menarik untuk diteliti secara empiris yang dituangkan dalam bentuk tesis dengan judul : "*Pengaruh Dimensi Quality of Work Life Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Kabupaten Siak*".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka masalah-masalah yang terkait dapat dirumuskan seperti berikut ini :

1. Apakah dimensi keputusan dalam kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja Guru SMA Negeri 2 Kabupaten Siak ?
2. Apakah dimensi pengembangan diri dalam kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja Guru SMA Negeri 2 Kabupaten Siak ?
3. Apakah dimensi pekerjaan dalam kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja Guru SMA Negeri 2 Kabupaten Siak ?
4. Apakah dimensi kompensasi dalam kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja Guru SMA Negeri 2 Kabupaten Siak ?

5. Apakah dimensi keputusan, pengembangan diri, pekerjaan dan kompensasi dalam kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru SMA Negeri 2 Kabupaten Siak ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Membuktikan pengaruh langsung dimensi keputusan dalam kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) terhadap kinerja Guru SMA Negeri 2 Kabupaten Siak
2. Membuktikan pengaruh langsung dimensi pengembangan diri dalam kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) terhadap kinerja Guru SMA Negeri 2 Kabupaten Siak
3. Membuktikan pengaruh langsung dimensi pekerjaan dalam kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) terhadap kinerja Guru SMA Negeri 2 Kabupaten Siak
4. Membuktikan pengaruh langsung dimensi kompensasi dalam kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) terhadap kinerja Guru SMA Negeri 2 Kabupaten Siak
5. Membuktikan pengaruh langsung secara simultan antara dimensi-dimensi keputusan, pengembangan diri, pekerjaan dan kompensasi dalam kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) terhadap kinerja Guru SMA Negeri 2 Kabupaten Siak

1.4. Manfaat Penelitian

Dari perumusan masalah dan tujuan yang telah dikemukakan, maka manfaat dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Hasil penelitian ini akan menambah deretan hasil penelitian yang relevan dalam rangka memperkuat keberlakuan teori mengenai QWL yang diproposisikan dengan Kinerja.

2. Bagi Peneliti.

Hasil penelitian yang berupa tesis ini, sebagai salah satu syarat yang untuk meraih gelar Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Bagi Jajaran Pimpinan SMA Negeri Kabupaten Siak

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam kebijakan sekolah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.

4. Bagi Dinas Terkait.

Secara Praktis, hasil penelitian ini memberikan informasi yang berguna untuk menyusun strategi dan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja guru.

5. Bagi Masyarakat Luas.

Hasil penelitian dapat menambah wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia, khususnya perihal QWL dan kinerja guru. Bahkan bagi peneliti yang melakukan penelitian yang relevan, hasil penelitian dapat dijadikan rujukan.