

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Globalisasi ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang Undang No. 14 tahun 2005, Pembukaan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk mewujudkan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Salah satu amanat Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang Undang Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya

system pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memperdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Sumber daya manusia unggul dan berkualitas merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan Negara yang maju. Berapapun besarnya sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya ditangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan Negara dapat dicapai. Dalam perspektif berfikir, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah, Sekolah adalah salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai salah satu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban visi, mewujudkan misi, mencapai tujuan dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun nonfinansial.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentu

harus ada proses perubahan. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan kinerjanya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber dan lingkungan. Perubahan tidak akan berjalan tanpa ada dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Seiring dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang berkualitas maka kondisi ini ditanggapi oleh para pemodal di wilayah Bintaro Jaya dengan mendirikan sekolah-sekolah swasta unggulan. Begitu pula dengan didirikannya sekolah Pembangunan Jaya merupakan jawaban terhadap keinginan dan kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang berkualitas. Sebagai konsekuensinya maka sekolah Pembangunan Jaya harus mampu bersaing dengan sekolah swasta lainnya yang ada di sekitarnya.

Tekanan kompetitif atas pelayanan pendidikan antar sekolah swasta menuntut sekolah Pembangunan Jaya untuk memikirkan bagaimana cara

sekolah beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Adaptasi lingkungan meliputi lingkungan administratif sekolah yang berarti sekolah harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen sumber daya manusia, seperti pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel. Seiring dengan berubahnya komposisi dari tenaga kerja, berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan sumber daya manusia. Sekolah harus memonitor perubahan kebutuhan tersebut jika mereka ingin mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Dalam upaya memberdayakan dan pengembangan guru, pihak manajemen sekolah selalu berupaya melakukan tugas fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, directing* dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran (Hasibuan, 2002:10). Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana di mana berusaha mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif yang bisa mendorong guru selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang *fair* dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, memperhatikan kemampuan guru dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya.

Sekolah Pembangunan Jaya adalah institusi yang bergerak di bidang jasa pendidikan yang melayani masyarakat umum dalam hal mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Mereka mempercayakan tugas mendidik kepada Sekolah Pembangunan Jaya dari jenjang TK sampai SMA. Dalam hal memberikan pelayanan setiap guru dituntut untuk menggunakan kompetensinya semaksimal

mungkin kepada siswa dan orang tua siswa serta pihak lain sebagai stake holder. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi kualitas kehidupan kerja yang baik.

Kualitas kehidupan kerja yang tercipta di sebuah lembaga akan berpengaruh kepada kepuasan para guru. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Koesmono (2005: 171-188.) menyatakan kepuasan kerja merupakan pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi kepada para karyawannya.

Manajemen kinerja yang diterapkan oleh sekolah ternyata belum berhasil meningkatkan antusiasme guru untuk memberikan hasil karya yang lebih baik untuk sekolah. Kenyataan tersebut dapat dilihat dari kondisi guru yang bekerja hanya sekedar melaksanakan kewajiban dan tugas yang diberikan dari atasan. Mereka belum mengerahkan seluruh kompetensi yang dimilikinya.

Dari pengamatan sementara terhadap kondisi yang ada pada Sekolah Pembangunan Jaya, ada 4 dimensi utama dari kualitas kehidupan kerja yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen sekolah, yaitu :

1. Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki guru.

Manajemen Sekolah Pembangunan Jaya telah memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi guru untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yaitu dengan memberikan kesempatan pelatihan (diklat) secara teratur, memberi kesempatan melanjutkan pendidikan baik dengan bantuan dari Yayasan ataupun biaya sendiri juga adanya peluang promosi bagi mereka yang berpotensi. Tetapi dalam implementasinya terdapat kenyataan seperti di bawah ini :

Kesempatan promosi oleh manajemen untuk memenuhi kebutuhan SDM terutama di unit lain yang berarti juga mutasi sering dianggap beban oleh guru karena seringkali mereka tidak siap untuk dimutasikan ke unit lain sehingga tawaran promosi seringkali diabaikan dan tidak diminati yang berakibat kemandekan jalur karir guru yang bersangkutan. Program promosi dan mutasi ke unit lain sering kali menimbulkan demotivasi bagi mereka yang berakibat menurunnya kinerja karena dirasakan oleh guru tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki guru.

2. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.

Pengamatan sementara yang menjadi *empirical gap* dalam penelitian ini adalah keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan baik langsung maupun tidak langsung adalah bersifat *top-down*, dimana guru yang menjadi ujung tombak hanya menjadi pelaksana kebijakan pihak manajemen. Hal ini berakibat dalam pelaksanaannya guru tidak dapat melaksanakan

tugasnya dengan maksimal karena kurangnya melihat fakta di lapangan dari pihak manajemen pusat kepada guru.

3. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada guru memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup guru yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.

Manajemen Sekolah Pembangunan Jaya selalu berusaha meningkatkan kesejahteraan guru dengan memberikan gaji dan bonus berupa gratifikasi, THR, tunjangan, pinjaman lunak pendidikan dan asuransi kesehatan serta Tabungan Dana Pensiun. Pengamatan sementara yang menjadi *empirical gap* dalam penelitian ini adalah

- a. Guru masih merasakan sistem imbalan yang ada belum cukup memadai, terutama dalam hal pembagian gratifikasi, asuransi kesehatan dan kesejahteraan terutama tenaga kontrak dan honorer
 - b. Guru masih merasakan sistem penggajian tidak sesuai dengan jenjang dan masa kerja guru karena penggajian hanya berdasarkan dengan hasil tes rekrutmen (Psikotes dan IPK) bukan berdasarkan penggolongan atau kepangkatan.
4. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan fisik.

Manajemen berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, jam kerja yang cukup fleksibel serta memberikan hak cuti baik itu cuti

tahunan, cuti besar, cuti karena alasan sakit ataupun cuti melahirkan.

Penelitian sementara yang menjadi *empirical gap* bagi penelitian ini adalah :

- a. Kegiatan sekolah yang beraneka ragam dan menyita waktu, membuat guru tidak fokus pada kerjaan utama. Sehingga membuat guru tidak nyaman karena tersita waktunya sehingga berpengaruh pada pelayanan yang secara langsung maupun tidak langsung berakibat pada suasana kerja.
- b. Guru merasa terabaikan hak untuk libur Sabtu dan Minggu yang tidak sebanding dengan waktu kerja sehingga guru merasakan bahwa aturan kerja tidak sesuai dengan pelaksanaan.
- c. Guru merasa pihak manajemen tidak konsisten dengan peraturan kerja dimana banyak pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi guru, contoh kegiatan marketing (guru menjalankan tugas sebagai *sales*, *Event Organizer* dsb)

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Pembangunan Jaya Bintaro”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Fasilitas dan apresiasi yang diberikan oleh sekolah tidak sesuai dengan yang diharapkan.
2. Keputusan dan kebijakan dari pengelola Sekolah Pembangunan Jaya tidak sesuai dengan ketentuan dan aturan kerja.
3. Ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima karena belum sesuai dengan pengharapan guru di Sekolah Pembangunan Jaya.
4. Konflik kerja yang masih sering terjadi di lingkungan sekolah Pembangunan Jaya.
5. Menurunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di sekolah Pembangunan Jaya.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian pada tiga variabel yaitu Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel independen, dan sebagai Kinerja Guru variabel dependen. Peneliti membatasi hanya pada tiga variabel namun tidak menutup kemungkinan bahwa dalam penelitian masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Kualitas kehidupan Kerja untuk meningkatkan Kinerja guru Sekolah Pembangunan Jaya?

2. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja guru Sekolah Pembangunan Jaya?
3. Apakah ada pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja guru Sekolah Pembangunan Jaya?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui atau mendapatkan informasi tentang:

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Pembangunan Jaya.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja guru Sekolah Pembangunan Jaya.
3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Pembangunan Jaya.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

2. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada guru dalam bekerja di sebuah sekolah atau organisasi agar dapat memperoleh kualitas kehidupan kerja..

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kepuasan kerja.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.