

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peranan sangat penting dalam keseluruhan aspek kehidupan manusia. Hal itu disebabkan pendidikan berpengaruh langsung terhadap perkembangan manusia, perkembangan seluruh aspek kepribadian manusia. Pendidikan menurut bahasa disebut proses melatih dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, pikiran, perilaku dan lain-lain terutama oleh sekolah formal.

Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam membangun karakter bangsa. Namun, dapat kita ketahui tidak semua masyarakat menikmati pendidikan itu dengan baik. masih banyak anak bangsa yang tidak berpendidikan bahkan tidak pernah sekolah sekalipun. Bagaimana mungkin kita bisa bersaing secara global sedangkan pendidikan hanya di nikmati oleh orang-orang yang memiliki kemampuan untuk sekolah.

Jika guru sebagai garda terdepan dalam membangun karakter manusia maka guru sebagai model di lingkungan pendidikan maka harus memiliki sikap yang baik dan profesional dalam menjalankan pekerjaannya. Dapat diambil suatu kasus dimana guru yang tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja karena beberapa faktor yaitu : a. imbalan gaji yang minim, b. keamanan pekerjaan, c. kualitas pengawasan dan hubungan interpersonal antara rekan kerja dengan atasan atau dengan bawahan, kepuasan kerja itu ada dimana mana, tidak terlepas juga guru mendapatkan masalah yang sama. Namun saja sampai saat ini belum ada penelitian yang terkait dengan kepuasan kerja guru yang nantinya akan dijadikan solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.

Selanjutnya guru juga menyampaikan bahwa yang paling penting dalam kepuasan kerja guru adalah masalah gaji guru yang masih dianggap belum mencukupi kebutuhan guru. Kedua adalah berkaitan dengan hubungan pimpinan dengan bawahan yang kurang harmonis. Ketiga kurangnya kegiatan yang

mendorong guru untuk melakukan kegiatan yang mampu menunjang pekerjaan dengan melibatkannya dalam sebuah pekerjaan tertentu. (M. Khoiri, 2017:74).

Setiap organisasi termasuk sekolah memiliki permasalahan yang harus dihadapi. Kepuasan kerja guru adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan. Dalam penelitian ini untuk mengetahui dan meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah, ada beberapa faktor yang akan di bahas yaitu (*quality of work life*), sikap kerja dan kompetensi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jofreh (2012:2513) adalah kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Kasraie (2014: 80) dan Kermansaravi (2015:231) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, dengan kualitas kehidupan kerja yang tinggi, maka tingkat kepuasan kerja guru dalam bekerja akan semakin meningkat dan sebaliknya dengan kualitas kehidupan kerja yang rendah, kepuasan kerja guru juga akan rendah.

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan gambaran kualitas hubungan personal dengan kondisi kerja secara keseluruhan. Rokhman (2012:1135) mengemukakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas merupakan tugas seluruh komponen yang ada di organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang multiindikatoral yang meliputi berbagai aspek yang ada dalam kerja yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan pemaparan di atas, kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan masalah yang harus mendapatkan perhatian penuh dalam suatu organisasi (sekolah). Dengan perhatian yang penuh di sekolah, kualitas kehidupan kerja akan mampu meningkatkan peran serta tugas guru sebagai tenaga pendidik. Sebagai tenaga pendidik yang baik, guru harus mampu memberikan peran terbaik agar tujuan pendidikan bisa tercapai. Dengan kualitas kehidupan kerja yang baik, diharapkan kinerja guru akan semakin baik karena tujuan dasar dari kualitas kehidupan kerja adalah untuk mengembangkan lingkungan kerja sebaik mungkin bagi semua anggota dalam suatu organisasi sehingga mampu memberikan kepuasan kerja yang tentunya berdampak positif terhadap kinerja guru.

Faktor kedua adalah sikap kerja, dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari di sekolah, komitmen guru untuk bertahan di sekolah juga ditentukan oleh sikap guru di sekolah. Sikap guru di sekolah merupakan keyakinan seorang guru mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada guru tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya. Sikap guru mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Apabila seorang guru memiliki sikap positif, maka sudah barang tentu guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab serta kepuasan kerja yang baik (Tannembaum dalam Wahjosumidjo, 2011:17)

Faktor terakhir adalah kompetensi, dimana usaha mempersiapkan guru yang profesional, dunia pendidikan Indonesia dewasa ini berhadapan dengan berbagai persoalan seperti cara memperbaiki dan mempertingkatkan kualitas hampir dua juta orang guru yang ketika ini sedang aktif bertugas di sekolah. Bagi mencapai tujuan tersebut, pemerintah Indonesia sedang melaksanakan suatu dasar peningkatan profesionalisme guru secara bertahap (E. Mulyasa, 2012:91). Persoalan lain yang boleh menghalang kewujudan paradigma baru tersebut ialah isu mengenai kesejahteraan dan status guru yang masih rendah. Justru, pihak guru menggesa kepada pihak pemerintah untuk memperbaiki sistem jaminan kesejahteraan bagi guru. Tuntutan terhadap kesejahteraan guru berjalan perlahan tetapi pasti ternyata diterima dan memperoleh reaksi daripada pihak pemerintah. Namun, pemerintah memenuhi tuntutan peningkatan kesejahteraan guru melalui pendekatan penilaian semula profesi dan kompetensi (Kunandar, 2013).

Menurut Undang-Undang No. 19 tahun 2005 tersebut ditegaskan bahwa Kompetensi Kerja guru meliputi kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial. Sarimaya (2008) menjelaskan bahwa ke empat jenis kompetensi kerja guru adalah meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Empat acuan utama tersebut dijadikan sebagai dasar dalam pemberian persijilan guru di Indonesia dan ini jugalah yang akan menjadikan guru boleh menjadi lebih profesional dan tetapi merupakan hanya satu rintangan yang dialami pada umumnya guru SMA saat ini dalam menjadikan guru profesional

sebab kompetensi guru ini masih belum sempurna dan seutuhnya dihayati dalam menjalankan tugas sebagai profesi guru.

Fenomena yang terjadi pada instansi khususnya di SMA 102 Jakarta adalah terkait dengan kualitas kehidupan kerja, dimana masih guru pada instansi tersebut belum sepenuhnya merasakan kualitas kehidupan dalam pekerjaannya dan guru merasa tidak adanya kedekatan atau relasi dengan rekan sesama maupun kepala sekolah, berubah-ubah sikap kerja guru terkait dengan suasana mengajar, terkait dengan kompetensi dimana masih adanya guru yang mengajar hanya dengan metode mencatat tanpa ada perencanaan yang jelas dan guru tidak memiliki indikator kompetensi yang seharusnya disampaikan. Kemampuan guru dalam proses kegiatan belajar mengajar ini tak lepas dari latar belakang pendidikan yang dimilikinya serta masih adanya guru yang tidak merasa puas atas kerjanya.

Adapun obyek dalam penelitian ini adalah guru dan non guru di SMA Negeri 102 yang beralamat Jalan Kayu Tinggi, RW.6, Cakung Timur., Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13910. SMA Negeri 102 Jakarta merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Provinsi DKI Jakarta, Indonesia. Sama dengan SMA pada umumnya di Indonesia masa pendidikan sekolah di SMAN 102 Jakarta, Cakung, Jakarta Timur ditempuh dalam waktu tiga tahun.

Bertitik tolak dari hal tersebut, maka penelitian ini membahas bagaimana kualitas kehidupan kerja, sikap kerja, dan kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMAN 102 Jakarta, Cakung, Jakarta Timur.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru dan non guru di SMAN 102 Jakarta, Cakung, Jakarta Timur ?
2. Apakah ada pengaruh sikap kerja terhadap kepuasan kerja guru dan non guru di SMAN 102 Jakarta, Cakung, Jakarta Timur ?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja guru dan non guru

di SMAN 102 Jakarta, Cakung, Jakarta Timur ?

4. Apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja, sikap kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja guru dan non guru di SMAN 102 Jakarta, Cakung, Jakarta Timur ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru dan non guru di SMAN 102 Jakarta, Cakung, Jakarta Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kepuasan kerja guru dan non guru di SMAN 102 Jakarta, Cakung, Jakarta Timur
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja guru dan non guru di SMAN 102 Jakarta, Cakung, Jakarta Timur
4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, sikap kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kepuasan kerja guru dan non guru di SMAN 102 Jakarta, Cakung, Jakarta Timur

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya antara lain adalah. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi wawasan serta menambah khasanah kepustakaan khususnya di bidang sumber daya manusia.

2. Pihak Sekolah

Bagi sekolah diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu pemerintah dalam menjalankan strategi, yaitu penerapan kehidupan kerja, sikap kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja guru dan non guru. Dengan pemahaman

tersebut, diharapkan instansi dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan guru dan non guru sehingga pada akhirnya memberikan dampak pada jangka panjang bagi instansi.