

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bangsa Indonesia adalah salah satu bangsa yang memiliki jumlah penduduk sangat besar, sehingga dapat menimbulkan berbagai masalah. Salah satu masalahnya saat ini yaitu tentang pendidikan. Rendahnya kualitas pendidikan pada setiap tingkatan pendidikan, khususnya pada tingkat dasar dan menengah menjadi masalah dibidang pendidikan yang belum teratasi dengan baik. Hal ini menyebabkan dibutuhkan peningkatkan kualitas pendidikan bangsa secara luas dan menjadi prioritas utama dalam program pembangunan bangsa (Hasan, 2017).

Faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan adalah kurangnya kesejahteraan guru secara umum sehingga menyebabkan kualitas pendidik juga ikut menurun (M.Shiddiq, 2013). Guru merupakan suatu profesi yang mana dipandang memiliki status, peran, dan fungsi sangat tinggi dan mulia. Guru mempunyai tanggung jawab yang sangat besar, karena pekerjaan guru membuat siswa didik dapat memahami atau mengerti sesuai dengan pelajaran yang dipelajari di kelas atau di sekolah. Pekerjaan sebagai Guru termasuk profesi yang tidak mudah untuk dilakukan. Guru memiliki tanggung jawab membuat siswa untuk dapat memahami suatu konsep dalam berbagai pelajaran yang sudah ditentukan oleh sekolah (Ashsiddiqi, 2012).

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan bahwa guru adalah orang yang mata pencahariannya untuk mengajar atau mendidik. Predikat guru diberikan kepada seseorang yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang dapat dibagi kepada orang lain. Bidang Pendidikan memiliki definisi mengenai sebutan guru yaitu guru merupakan suatu jabatan yang bertugas untuk mendidik siswa (Kosim, 2008). Kota Semarang sendiri memiliki jumlah guru tetap (PNS) dan guru tidak tetap (honorar) yang cukup besar jika dibandingkan dengan kota-kota lain di daerah Jawa Tengah. Sesuai dengan data pokok pendidikan dasar dan menengah, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, di kota Semarang terdapat 6.806 guru tetap (PNS) dengan perbandingan jumlah guru honorar terdapat 2.668 per Agustus 2020 (*Pusat Data Dan Statistik Pendidikan Kebudayaan (PDSPK) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2016*).

Guru berdasarkan statusnya dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu guru tetap dan tidak tetap atau biasa disebut dengan guru honorer. Perbedaan tidak pada statusnya saja namun pada berbagai aspek, salah satunya pada aspek upah pekerjaan atau gaji. Upah Pekerjaan atau gaji yang diterima antara guru tetap dengan guru honorer dapat dikatakan tidak layak. Beban

kerja yang tidak memiliki perbedaan signifikan dapat menimbulkan kecemburuan sosial bagi guru honorer (Wangi & Annisaa, 2015).

Tugas dan tanggung jawab seorang guru adalah mencerdaskan generasi penerus bangsa yang mana hal tersebut bukan pekerjaan yang dapat dikerjakan dengan mudah sehingga dibutuhkan kinerja yang maksimal dari seorang guru. Kriteria dalam menilai kinerja seorang guru meliputi teknik mengajar yang produktif, pencapaian hasil belajar siswa, organisasi, manajemen struktur kelas, hubungan interpersonal yang positif, dan tanggung jawab manajemen guru (Felder et al., 2004). Kinerja merupakan landasan dalam produktivitas organisasi yang mempunyai andil dalam mencapai tujuan bersama di organisasi (Wardana, 2013). Kinerja adalah perilaku nyata yang diberikan oleh setiap individu sebagai bukti hasil pencapaian kerja oleh pegawai atau karyawan sesuai peranan dan tanggung jawab di sebuah organisasi. Setiap organisasi mempunyai harapan yang besar bahwa kinerja karyawan yang akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi sehingga mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2017). Mangkunegara (Nurbiyati, 2014) mendefinisikan kinerja karyawan termasuk dari hasil aspek kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Ahli lain seperti Kamars (Wardana, 2013) juga berpendapat kinerja merupakan arti kata dari *performance* yang memiliki maksud yaitu kemampuan dan kemauan dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan *jobdesk*. Kinerja guru merupakan *output* yang diberikan oleh individu yang dinilai dari berbagai aspek sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas sehingga mencapai tujuan organisasi (Hasan, 2017).

Tugas utama dari profesi guru yaitu mengajar, namun pada kenyataannya kinerja guru yang tersertifikasi di lapangan mengalami penurunan setelah mendapatkan sertifikasi dan tidak menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan apalagi dibandingkan dengan guru tidak tetap atau disebut guru honorer (Wardana, 2013). Seorang guru honorer adalah guru dengan status tidak tetap atau sistem kontrak dengan jangka waktu tertentu, sehingga jika kontrak yang telah ditetapkan telah habis kemungkinan guru honorer tidak diperpanjang kontraknya sehingga tidak memiliki status guru. Guru honorer tidak memiliki standar gaji atau upah kerja, yang mana biasanya gaji seorang guru honorer tergantung dari jumlah jam mengajar dan absensi kehadiran (Rahma et al., 2019). Standar gaji yang belum jelas tentu menjadi salah satu kendala bagi seorang yang berprofesi sebagai guru honorer dalam memaksimalkan kinerjanya sebagai guru yaitu mencerdaskan siswa sebagai penerus bangsa.

Peneliti melakukan wawancara terhadap 3 guru honorer yang minimal telah mengajar satu tahun di sekolah tingkat dasar atau menengah. Peneliti menemukan kinerja guru honorer yang dilakukan kurang maksimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawab seorang guru. Kutipan hasil wawancara peneliti dengan guru honorer, sebagai berikut :

Subjek pertama AF (32 tahun) yang telah menjadi guru honorer selama 8 tahun hingga saat ini di tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) Mengatakan bahwa:

“saya sekarang mengajar cuma hobbi aja mas karena memang saya suka mengajar, soalnya ga bisa dijadiin matapencaharian karena gajinya kecil. Jadi mau tidak mau harus mencari uang tambahan selain mengajar kalau gak gitu gak makan hahaha”

Subjek kedua S (27 tahun) yang telah menjadi guru honorer selama 5 tahun hingga saat ini di tingkat Sekolah Dasar (SD) Mengatakan bahwa :

“kadang cemburu juga mas sama guru-guru yang lain, kerjanya banyakan saya tapi kok gajinya mereka banyak hahaha. Tapi mau gimana lagi masalah gaji udah ada aturannya sendiri, jadi ga bisa protes. Itu sih mas biasanya yang bikin males atau kurang semangat ke sekolah”

Subjek ketiga YA (29 tahun) yang telah menjadi guru honorer selama 8 tahun hingga saat ini di tingkat Sekolah Dasar (SD) Mengatakan bahwa :

“kebetulan saya sudah nikah mas, alhamdulillah keuangan saya cuma bantu-bantu aja, soalnya ngarepin gaji disini susah mas. Kerja seadanya aja klo di kasih jam ngajar ya diambil kalau engga ya gak berangkat mending ngurus rumah aja”

Hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti ke beberapa guru honorer yang bekerja di sekolah tingkat dasar atau menengah, peneliti menemukan masalah dalam lingkungan kerja subjek seperti masalah gaji, komunikasi antar sesama guru dan kesenjangan antara guru tetap (PNS) dan guru tidak tetap (honorer) sehingga menyebabkan kinerja subjek dalam mengajar kurang maksimal. Lingkungan kerja yang kurang baik bagi pegawai dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan dan akan berdampak buruk bagi perusahaan (Priyono et al., 2018). Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja individu adalah kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) (Bestiana, 2012).

Kualitas kehidupan kerja yang baik adalah hal yang harus menjadi landasan sekaligus menjadi atensi di dalam organisasi agar tetap bisa menjaga ritme kerja masing-masing individu yang bekerja di organisasi tersebut (Wibowo, 2017). Pemangku kebijakan organisasi akan

terus berusaha memenuhi kepuasan kualitas kehidupan kerja untuk para pekerjanya. Cascio (Nugroho et al., 2018) menjelaskan *Quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan pandangan setiap pekerja tentang rasa aman dalam lingkungan kerja, kepuasan kerja dan potensi pekerja untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Werther dan Davis (Wahyuningsih, 2016) mendefinisikan *Quality of Work Life* yaitu perilaku organisasi yang berusaha memperlakukan organisasi menjadi sistematis dan terarah dengan tujuan memberikan kesempatan kepada pekerja agar ikut mengambil peran dalam organisasi, sehingga pekerja memiliki kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Ahli lain Rogelberg (Rahaded, 2017) berpendapat mengenai kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) digolongkan sebagai respon individu terhadap lingkungan pekerjaan dan pengalaman yang mencakup persepsi dari kontrol, kepuasan, keterlibatan, komitmen, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesejahteraan yang berkaitan dengan *jobdesk* individu dan organisasi.

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dengan kinerja memiliki hubungan yang signifikan, hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosidah (2012) dengan judul hubungan kualitas kehidupan kerja/*quality of work life* dengan kinerja bidan puskesmas dalam penatalaksanaan pertolongan persalinan di kabupaten Bogor dan memiliki hasil ada hubungan yang signifikan pada tiga aspek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja yaitu aspek kompensasi yang seimbang, keselamatan lingkungan kerja dan pengembangan karir. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Hilsan (2017) yang berjudul "Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja pada Pegawai Teknisi PT. X Cabang Medan" memiliki hasil yang tidak jauh beda dari penelitian sebelumnya yaitu ada hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pada pegawai. Penelitian lain juga membuktikan bahwa ada hubungan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja yaitu pada penelitian berjudul hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap publik (non-intensif) di RSUD A.W Sjahranie Samarinda oleh Chandra (2018).

Peneliti tertarik untuk meneliti mengenai kualitas kehidupan kerja dengan kinerja guru honorer di Kota Semarang apakah terdapat hubungan yang signifikan atau tidak. Penelitian ini termasuk orisinil meskipun sudah pernah dilakukan penelitian serupa namun ada beberapa yang membedakan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu mengenai subjek, lokasi, jumlah variable dan metode penelitian.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan dapat dirumuskan masalah dari penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja guru honorer di Kecamatan Genuk, Kota Semarang ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengkaji bagaimana hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja guru honorer di Kecamatan Genuk, Kota Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang psikologi, khususnya tentang psikologi industri organisasi dan psikologi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Memberi informasi tentang seberapa besar kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru honorer.

