

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Organisasi pendidikan adalah institusi yang melakukan tugas penting untuk mengembangkan suatu bangsa dalam hal aspek sosial, budaya dan ekonomi. Diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dilatih di organisasi pendidikan. Dalam hal ini, organisasi pendidikan harus berfungsi sesuai dengan tujuan mereka akan menjadi sukses (Akar & Ustuner, 2017). Selanjutnya Manju (dalam Akar, 2017) bahwa organisasi pendidikan harus menyadari tujuan mereka. Organisasi pendidikan dapat menjadi sukses, sebagian besar bergantung pada guru dan upaya mereka dari organisasi tersebut. Selain itu, kesuksesan organisasi pendidikan juga dipengaruhi oleh sejauh mana para guru untuk melaksanakan tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak

mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. (<https://jdih.kemenkeu.go.id>)

Komponen pendidikan yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran menuju pendidikan yang berkualitas salah satunya adalah dari Guru. Semua komponen pendidikan tidak akan berpengaruh bagi terciptanya pengalaman belajar yang maksimal bagi murid bila tidak didukung oleh keberadaan guru yang profesional. Oleh karena itu, guru disebut sebagai unsur yang sangat menentukan keberhasilan belajar karena gurulah yang sangat dekat dengan murid dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Karena guru selalu disebut sebagai penentu keberhasilan peserta didik, maka guru harus memiliki kemampuan dan perilaku yang dapat memengaruhi peserta didik secara utuh dalam mengembangkan potensinya. Guru harus menguasai kompetensi dasar keguruan (Nursalim, 2017).

Berdasarkan statusnya guru dibedakan menjadi dua yaitu guru tetap dan guru tidak tetap atau biasa disebut guru honorer. Perbedaan antara guru tetap dengan guru honorer tidak hanya pada statusnya saja, akan tetapi pada faktor gaji. Ditinjau dari sisi pekerjaannya, guru tetap dengan guru honorer memiliki

pekerjaan relatif sama. Adanya perbedaan pada faktor gaji tersebut, menimbulkan ketidakpuasan bagi guru honorer (Wangi dan Aninnisa, 2015).

Guru Tidak Tetap atau guru honorer merupakan pegawai di bawah binaan Dinas Pendidikan yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas mengajar di sekolah negeri atau swasta yang mempunyai latar belakang pendidikan tertentu berdasarkan kriteria tertentu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan (<http://jdih.kulonprogokab.go.id>). Saat ini jumlah tenaga guru honorer K2 mencapai 1,53 juta orang. Tingginya jumlahnya guru honorer bukti bahwa sekolah masih kekurangan guru. Banyak guru honorer telah mengabdikan belasan bahkan puluhan tahun tetapi statusnya masih honorer. Ketidakadilan juga dirasakan guru honorer yang mendapatkan gaji tidak layak, masih banyak guru yang memiliki gaji di bawah Upah Minimum Regional (UMR). Gaji guru Indonesia sangat beragam tergantung status dan kualitas sekolahnya. Guru PNS dan guru di sekolah kelas menengah cukup sejahtera, sedangkan guru honorer dan yang belum sertifikasi sangat tidak sejahtera (<https://www.uinjkt.ac.id>). Ditambah lagi keluarnya peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2018 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan PNS dan Pelaksanaan Seleksi CPNS 2018 tentang batas usia minimal pelamar CPNS untuk honorer kategori dua harus di bawah 35 tahun (<https://jdih.menpan.go.id>)

Berdasarkan data Dapodik tahun 2016 di Kabupaten Kulon Progo terdapat 52 orang GTT/PTT Provinsi, 257 Orang GTT/PTT Kab/Kota dan 868 Orang Guru honor sekolah (<http://referensi.data.kemdikbud.go.id>). Pada tahun anggaran 2016

melalui Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 12 Tahun 2016 bahwa Guru tidak tetap di Kabupaten Kulon Progo mendapatkan tambahan honorarium sebesar 250 ribu untuk setiap bulannya (<http://jdih.kulonprogokab.go.id>).

Guru adalah profesi yang akan membawa generasi muda Indonesia berdaya saing tinggi di kancah lokal dan global. Jumlah dan mutu guru akan menentukan nasib bangsa ini di masa depan. Karena itu, guru harus disiapkan sejak semula agar terpilih dan lahir guru-guru yang kompeten dan punya integritas tinggi. Guru hebat melahirkan generasi yang cerdas dan berkarakter. Pemerintah segera membenahi regulasi dan sistem terkait guru, mulai dari penertiban fakultas keguruan, PPG, perekrutan guru, penempatan, perlindungan, pelatihan kompetensi, dan tentu saja kesejahteraan (<https://www.uinjkt.ac.id>). Menjadi guru SD merupakan suatu keniscayaan. Tanpa keniscayaan seseorang tidak akan memutuskan untuk menjadi seorang guru, apalagi di SD yang dianggap cukup susah karena harus mendampingi anak dengan usia antara 7 sampai 14 tahun. Tidak sembarang orang bisa menjadi guru SD. Seorang guru SD haruslah menguasai semua mata pelajaran (guru kelas), luhur budi pekerti, berakhlak baik, sopan, dan memiliki keterampilan. Peran guru SD tidak hanya sekadar mentransfer materi kemudian siswa mencatat dan mengerjakan evaluasi. Tapi guru SD haruslah seseorang yang kreatif sehingga materi yang diberikan dapat diterima siswa dengan cara yang menyenangkan. Guru SD juga harus turut andil dalam pembentukan karakter siswa. Salah satu pilar kesuksesan pendidikan karakter adalah terwujudnya calon guru SD yang ideal. Mengapa? Pendidikan formal pertama yang diterima anak adalah pendidikan di jenjang SD. Jika sejak

dini terbentuk karakter yang baik maka generasi berikutnya akan menjadi generasi emas yang handal dan bertanggungjawab (Ahmad, 2017)

Guru yang profesional memiliki kualitas diri yang baik dalam melaksanakan profesinya sebagai pribadi yang menjadi contoh bagi peserta didik. Namun, saat ini kualitas guru di Indonesia sedang mengalami penurunan walaupun kesejahteraannya sudah meningkat sehingga pemerintah harus lebih giat untuk meningkatkan kualitas guru di Indonesia. Untuk mencapai kinerja yang baik tentunya guru harus terus belajar karena pada dasarnya guru adalah pelopor pendidikan yang menjadi panutan bagi setiap peserta didik. Salah satu faktor penentu baik dan buruknya guru dalam mengajar adalah *quality of work life*. Penerapan *quality of work life* dalam lingkungan sekolah diharapkan dapat terus menjaga dan meningkatkan kinerja para guru untuk terus berupaya dengan maksimal demi kemajuan dan perkembangan sekolah sehingga visi dan misi dari sekolah dapat tercapai (Maulana, Karnati, & Listyasari, 2017). Oleh karena itu, untuk menjadi organisasi yang terbaik, setiap organisasi harus memberikan *quality of work life* yang sehat bagi karyawannya (Garg, Munjal, Bansal, & Singhal, 2012)

Quality of work life menurut Fontinha, Easton dan Laar (2016) didefinisikan sebagai bagian dari kualitas hidup secara keseluruhan yang dipengaruhi oleh pekerjaan. Menurut Easton dan Laar (2013) *Quality of work life* memiliki beberapa dimensi antara lain : (a) JCS (*job and career satisfaction*) adalah berkaitan dengan kepuasan dengan pekerjaan dan peluang. (b) GWB (*general well-being*) terkait dengan perasaan umum tentang kebahagiaan dan kepuasan

hidup merupakan pengalaman individu. (c) HWI (*home-work interface*) membahas keseimbangan pekerjaan dan kehidupan keluarga yang juga disebut sebagai konflik kerja-keluarga dalam literatur yang lebih luas. (d) SAW (*stress at work*) mencerminkan sejauh mana seorang individu merasa bahwa mereka tunduk pada tekanan yang berlebihan atau pengalaman stres di tempat kerja. (e) CAW (*control at work*) merupakan rasa kendali atas keputusan di tempat kerja. (f) WCS (*working conditions*) mencerminkan sejauh mana tempat kerja dapat menghasilkan ketidakpuasan dimana karyawan merasakan terpenuhinya lingkungan kerja secara fisik.

Sementara itu, berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan peneliti pada bulan Mei 2019 pada 12 guru honorer SD di kabupaten Kulon Progo, 12 subjek wawancara menyatakan bahwa aspek JCS (*job and career*) belum terpenuhi, yaitu subjek merasa bahwa pelatihan sangat kurang, ketika mengadakan pertemuan guru hanya membahas kurikulum, dan mengeluh karena masih menjadi guru honorer sehingga mereka merasa belum puas dengan pekerjaan saat ini. Kemudian, 12 subjek menyatakan bahwa aspek GWB (*general well-being*) belum terpenuhi karena kadang merasa emosi dengan anak didik yang nakal dan susah untuk diatur, merasa kesulitan saat akreditasi karena harus mempersiapkannya dengan baik, melengkapi administrasi guru yang sebelumnya, karena banyak guru yang menjelang pensiun administrasinya tidak sesuai dan akhirnya dibebankan ke guru selanjutnya dan kebanyakan adalah guru honorer, dan yang terakhir adalah mengenai gaji yang tidak sesuai yaitu masih dibawah upah minimum regional dan untuk saat ini hanya cukup untuk sendiri saja, jika

untuk berkeluarga tidak cukup dan tidak bisa diandalkan untuk kehidupan. Kemudian 10 subjek menyatakan bahwa aspek HWI (*home work interface*) belum terpenuhi, seperti subjek masih membawa tugas sekolah ke rumah, pulang sampai malam saat persiapan akreditasi dan masih melakukan pekerjaan rumah selepas pulang mengajar.

Selanjutnya, 10 subjek menyatakan bahwa aspek SAW (*stres at work*) belum terpenuhi, subjek merasa ada pembebanan tugas dari guru lain, seperti menggantikan mengajar, membantu input guru yang sudah tua, mengisi ekstra kulikuler tambahan walaupun dilaporannya yang bertanggung jawab adalah guru PNS tapi masih dibebankan ke guru honorer, saat pembagian rapot dan akreditasi mereka juga disibukan dengan pekerjaan yang padat sehingga mengalami sedikit stres, tetapi masih bisa mereka tangani. Selain itu ketika mereka kesulitan dengan sesuatu, tidak ada yang membantu karena sudah ada pembagian tugas dan mereka mengerjakan tugas mereka masing-masing. Dan guru honorer juga diminta mengantarkan surat ke dinas atau instansi lainnya setiap ada surat atau berkas yang perlu diantarkan. Kemudian 6 subjek menyatakan bahwa aspek CAW (*control at work*) tidak terpenuhi seperti subjek merasa saran mereka kurang didengar, kurang dilibatkan dalam mengambil keputusan penting, masih diatur bagaimana cara mengajar. Kemudian 5 subjek merasa bahwa aspek WCS (*working conditions*) tidak terpenuhi seperti sarana prasarana mengajar yang belum lengkap seperti proyektor, alat peraga, kondisi tempat ibadah dan kamar mandi yang kurang memadai, bangunan sekolah yang sudah rapuh.

Dari hal yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada *quality of work life* guru SD honorer di Kabupaten Kulon Progo. Indikator kepuasan kerja sangatlah dominan pada hasil wawancara diatas, mereka merasa belum puas dengan pekerjaan mereka saat ini karena mereka masih menjadi guru honorer dan belum diangkat pegawai negeri sipil. Selain itu mereka juga masih mendapatkan kontrak secara berkala yaitu perpanjangan kontrak selama satu semester sekali. Selain itu mereka juga kurang mendapatkan pelatihan untuk pengembangan skill dari pihak sekolah, banyak dari mereka yang melakukannya secara mandiri. Untuk indikator kesejahteraan, mereka mengeluhkan dengan gaji yang mereka terima saat ini belum sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan, karena terkadang mereka masih mengerjakan tugas guru lain. Gaji mereka saat ini juga belum bisa diandalkan untuk kehidupan karena masih dibawah upah minimum regional.

Pada dasarnya sangat penting bagi organisasi untuk membuat karyawan merasa nyaman terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, lingkungan kerja yang nyaman dan pekerjaan yang sesuai akan membuat mereka mencapai kinerja terbaik (Putri dan Mirza, 2018). Menurut Srivastava dan Kanpur (2014) terdapat beberapa tujuan *quality of work life* antara lain : (a) untuk meningkatkan produktivitas individu, (b) akuntabilitas dan komitmen, (c) untuk kerja tim dan komunikasi yang lebih baik, (d) untuk meningkatkan moral karyawan, (e) untuk mengurangi stres organisasi, (f) untuk meningkatkan hubungan baik di dalam maupun di luar pekerjaan, (g) untuk meningkatkan kondisi kerja keselamatan, (h) untuk menyediakan program pengembangan sumber daya manusia yang

memadai, (i) untuk meningkatkan kepuasan karyawan, (j) untuk memperkuat pembelajaran di tempat kerja, (k) untuk mengelola perubahan dan transisi yang sedang berlangsung dengan lebih baik, (l) untuk berpartisipasi dalam manajemen di semua tingkatan dalam membentuk organisasi. Selain itu adanya perhatian terhadap *quality of work life* akan menyediakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi. Lingkungan kerja yang manusiawi akan membuat terpenuhi kebutuhan dasar dan kebutuhan tertinggi dari para pekerja. Hal ini bertujuan untuk membuat pekerja mengeluarkan seluruh potensinya dan menyediakan lingkungan yang kondusif sehingga keterampilan mereka dapat meningkat.

Program *quality of work life* telah menjadi penting di tempat kerja karena alasan berikut : (1) untuk menambah tuntutan di tempat kerja, (2) adanya kehilangan jaminan karyawan jangka panjang, (3) adanya kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan tempat kerja, (4) munculnya kompetisi yang lebih besar terkait bakat karyawan, (5) adanya peningkatan jumlah karyawan perempuan dalam angkatan kerja. *Quality of work life* yang baik akan mengarah ke suasana hubungan yang baik dan sangat pribadi, karyawan termotivasi untuk mengembangkan dirinya. Meskipun pengaruh gaji masih menempati tempat pertama tetapi terdapat elemen-elemen lain seperti kondisi kerja, kondisi fisik, restrukturisasi pekerjaan dan perancangan ulang pekerjaan, pengembangan karir, peluang promosi, dan lain-lain menjadi semakin penting. Dengan demikian, adanya peningkatan *quality of work life* oleh manajemen merupakan sesuatu yang diharapkan oleh pekerja. Adanya *quality of work life* yang baik, membuat karyawan lebih berkonsentrasi pada pengembangan individu maupun kelompok

yang pada akhirnya mengarah pada pengembangan secara keseluruhan (Srivastava dan Kanpur, 2014). Seorang karyawan dalam organisasi akan memiliki kinerja karyawan yang baik, jika memiliki keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif didukung oleh *quality of work life* yang baik (Indrasari, Meithiana, Momin, Syamsudin, Newcombe, & Permana, 2018)

Ada banyak faktor yang yang mempengaruhi *quality of work life* ada karyawan (Sinha, 2012), diantaranya : (a) dukungan organisasi, (b) pengembangan dan pertumbuhan karir, (c) kepuasan kerja, (d) kompensasi, (e) budaya organisasi, (f) jadwal kerja yang fleksibel, (g) dukungan pengawasan emosional, (h) motivasi pegawai, (i) iklim organisasi, (j) komitmen organisasi, (k) penghargaan dan manfaat, (l) komunikasi.

Dari berbagai faktor diatas peneliti memilih *perceived organizational support* sebagai faktor yang mempengaruhi *quallity of work life*, dalam hal ini *perceived organizational support* Guru SD honorer terhadap organisasi Sekolah yang menaunginya. Faktor *perceived organizational support* mendominasi alasan Guru SD honorer untuk dapat terpenuhinya *quallity of work life*. *Perceived organizational support* merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi terkait kepedulian atas kesejahteraan karyawan, adanya dukungan atasan, dan penghargaan dari organisasi terhadap kondisi pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kesuksesan karir karyawan dan dapat mencapai tujuan dari organisasi. Menurut (Sinha, 2012) dukungan organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja dan secara umum mempengaruhi *quality of work life*. Kemudian Rozaini, Norailis, dan Aida (2015)

menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *quallity of work life* yang tinggi juga memiliki *perceived organizational support (POS)* yang positif.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) *Perceived organizational support (POS)* adalah persepsi karyawan tentang organisasi, dimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, sehingga karyawan membalas dukungan yang dirasakan dengan meningkatkan komitmen, kesetiaan, dan kinerja. Menurut Eisenberger (dalam Rhoades dan Eisenberger, 2002) . *Perceived organizational support (POS)* memiliki aspek yaitu (a) keadilan terkait keadilan secara formal, prosedural dan sosial, (b) dukungan atasan, menyangkut sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka, (c) penghargaan organisasi dan kondisi kerja, misalnya, pengakuan, pembayaran, promosi, keamanan kerja, otonomi, stressor peran, dan pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian Jahani, dkk (2017) mengenai hubungan *perceived organizational support* dengan *quality of work life* pada karyawan Rumah Sakit di Iran Utara, mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *quality of work life*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Arriefamuda (2018) mengenai hubungan antara *perceived organizational support* dengan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) pada karyawan PT Pabrik Cat Tunggal Djaja Indah Waru Sidoarjo diperoleh besarnya korelasi 0,567, dengan signifikansi 0,000. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Quality of work life*.

Guru yang memiliki *perceived organizational support* yang positif akan merasa bahwa JCS (*job and career satisfaction*), GWB (*general well-being*), HWI (*home-work interface*), SAW (*stress at work*), CAW (*control at work*), WCS (*working conditions*) dapat terpenuhi sehingga Guru SD honorer akan membalas dukungan yang dirasakan dengan meningkatkan komitmen terhadap organisasi, adanya sikap setia terhadap organisasinya, serta berkeinginan meningkatkan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebaliknya, Guru yang memiliki *perceived organizational support* yang negatif akan merasa bahwa JCS (*job and career satisfaction*), GWB (*general well-being*), HWI (*home-work interface*), SAW (*stress at work*), CAW (*control at work*), WCS (*working conditions*) tidak terpenuhi sehingga Guru SD honorer akan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi, tidak setia terhadap organisasinya, serta tidak menunjukkan kinerja terbaiknya.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti mengajukan rumusan permasalahan apakah ada hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Quality of Work Life* Guru SD honorer di Kabupaten Kulon Progo ?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Quality of Work Life* Guru SD honorer di kabupaten Kulon Progo.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap disiplin ilmu pengetahuan dan menyumbangkan wacana baru yang berarti, khususnya bagi perkembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi terutama dalam peningkatan *Quality of Work Life* Guru SD honorer. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih lanjut tentang *Quality of Work Life* sebagai referensi teoritis dan empiris.

b. Manfaat Praktis

Dapat digunakan sebagai acuan dalam menentukan dan memberi pertimbangan organisasi sekolah dalam kebijakannya mengenai *quality of work life* Guru honorer. Dapat menjadi pertimbangan Guru honorer untuk mencari organisasi sekolah yang memenuhi *quality of work life*.