

Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kinerja Guru

Anuar Shah Bali Mohamed¹, Eka Askafi²

¹Universitas Putra Malaysia, Malaysia

²Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Email: anuar@upm.edu.my

Abstract

Educators are expected to have a significant influence on the formation of human resources in the cognitive, affective and skills, both in terms of physical, mental and spiritual. This obviously requires a good quality of education as well as professional educators, so the quality of education can be truly optimal role in people's lives. For that educators are required to always improve, to develop themselves in the education building. The objective of this study is to examine the effect of quality of worklife, and teachers performance, also testing the effect of quality of worklife on teachers performance at Islamic High School in Jombang. The sampling technique in this study using Proportionate Random Sampling. These results indicate that good quality of work life it can encourage teachers to good performance

Key words: quality of worklife and teachers performance

A. Latar Belakang Penelitian

Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 % (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Salah satu faktor yang amat menentukan dalam upaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia melalui pendidikan adalah tenaga pendidik (guru atau dosen), sehingga pendidikan dapat diimplementasikan dalam tataran mikro, ini berarti bahwa bagaimana kualitas pendidikan dan hasil pembelajaran akan terletak pada bagaimana pendidik melaksanakan tugasnya secara profesional serta dilandasi oleh nilai-nilai dasar kehidupan yang tidak sekedar nilai materil namun juga nilai-nilai transenden yang dapat mengilhami pada proses pendidikan ke arah suatu kondisi ideal dan bermakna bagi kebahagiaan hidup peserta didik, pendidik serta masyarakat secara keseluruhan.

Pendidik diharapkan mempunyai pengaruh yang signifikan pada pembentukan sumberdaya manusia dalam aspek kognitif, afektif maupun keterampilan, baik dalam aspek fisik, mental maupun spiritual. Hal ini jelas menuntut kualitas penyelenggaraan pendidikan yang baik serta pendidik yang profesional, agar kualitas hasil pendidikan dapat benar-benar berperan optimal dalam kehidupan masyarakat. Untuk itu pendidik dituntut untuk selalu memperbaiki, mengembangkan diri dalam membangun dunia pendidikan.

Kinerja guru merupakan aspek utama dalam meningkatkan prestasi anak didik baik dari segi afektif, kognitif dan psikomotorik siswa sesuai tujuan bangsa Indonesia seperti tertuang dalam Pembukaan UUD 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja selain kepuasan kerja itu sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2004; Ahmad *et al.*, 2010; Hall *et al.*, 2009). Kinerja juga dipengaruhi oleh perilaku warga organisasi (Podsakoff dan MacKenzie, 1997; Borman dan Montowidlo, 1993) kinerja juga dipengaruhi oleh dimensi *sportsmanship* and *altruism* dari perilaku warga organisasi (Malik *et al.*, 2011).

Kualitas kehidupan kerja diartikan sebagai usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang bagus bagi karyawan untuk mempengaruhi pekerjaan karyawan dan kesempatan untuk berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Institusi yang memiliki Kualitas kehidupan kerja, artinya bahwa karyawan memiliki supervisi atau sistem pengawasan yang tepat, atasan yang berkualitas; kondisi atau lingkungan kerja yang baik, sehat,

aman, terbuka; upah dan gaji serta kompensasi lainnya yang memadai; pekerjaan yang menarik, menantang, tepat bagi pegawai yang bersangkutan (Werther dan Davis, 1992).

Tabel Relevansi Penelitian Terdahulu

No	Tahun	Nama Peneliti	Variabel	Keterangan
5	2007	Beh dan Che Rose	- <i>Quality of work life</i> - <i>Performance</i>	- Responden 475 karyawan manufaktur - Metode penelitian:korelasi - Hasil: Ada pengaruh kualitas kehidupan kerja dengan kinerja
6	2014	Taghafi dkk.	- <i>QWL</i> - <i>Teachers performance</i>	- Responden 108 guru - Metode penelitian : korelasi - Hasil penelitian : ada hubungan kualitas kehidupan kerja dengan efektifitas kinerja guru

B. Metode Penelitian

Variabel Laten Endogen adalah Kinerja Guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, melalui indikator perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pengembangan yang diukur dengan menggunakan skala Likert. Variabel terobservasi kinerja guru sebagaimana dibawah ini

Y_{2.1}: Perencanaan

Y_{2.2}: Pelaksanaan

Y_{2.3}: Evaluasi

Y_{2.4}: Pengembangan

Variabel Laten Eksogen yaitu 1). Kualitas Kehidupan Kerja adalah persepsi karyawan bahwa karyawan ingin dihargai sebagai bagian dari organisasi serta mendapat kesempatan mampu untuk tumbuh dan berkembang, karyawan memiliki supervisi yang bagus, kondisi kerja yang baik, penggajian dan pemberian manfaat yang memuaskan, serta membuat pekerjaan menarik, menantang serta penuh reward. Variabel terobservasi kualitas kehidupan kerja sebagaimana dibawah ini:

X_{1.1}: Partisipasi

X_{1.2}: Komunikasi

X_{1.3}: Kompensasi

X_{1.4}: Kebanggaan

C. Hasil Penelitian

Tabel Regression Weight

Laten Endogen		Laten Eksogen	Estimate	S.E.	C.R.	P
Kinerja Guru	←	Kualitas Kehidupan Kerja	0.060	0.103	0.584	0.559

Tabel Analisis

No	Eksogen	Intervening	Endogen	Pengaruh Langsung	Pengaruh Total	Keterangan	
						Hipotesis	Sig/ Tidak Sig.
2.	Kualitas Kehidupan Kerja	-	Kinerja Guru	0,070	-	H _{2a}	Tidak Sig.

Sumber: Lampiran 9, data diolah 2014

Ha = Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru agama menunjukkan nilai *Critical Ratio (CR)* yaitu 0,584 lebih kecil dari nilai kritis yaitu 1.988, serta probabilitas (*p*) yang dihasilkan 0,559 sehingga kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kualitas kehidupan kerja tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun lembaga sudah memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik, namun hal tersebut tidak dapat mendorong karyawan/guru untuk melaksanakan kinerja dengan baik. Sistem gaji yang sudah memenuhi, sistem tunjangan yang sudah sesuai aturan, perbandingan gaji yang lebih baik dari tempat lain dan birokrasi klaim kompensasi tidak bisa mendorong guru agama untuk melakukan evaluasi atas kinerja yang sudah dilakukan seperti selalu mengemukakan nilai ulangan atau ujian siswa, membahas materi yang telah di ujikan dan memberikan kisi-kisi soal ulangan atau ujian siswa.

Hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan temuan Taghafi dkk. (2014), yang menyatakan ada hubungan yang signifikan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja guru. Perbedaannya penelitian Taghafi dilakukan pada guru di SMA, dengan dimensi kualitas kehidupan kerja yaitu hubungan tim, lingkungan kerja yang sehat, dukungan sesama karyawan, kejelasan peran, otoritas keputusan. Pada penelitian Taghafi (2014) menggunakan tingkat pendidikan, jenis kelamin dan usia sebagai variabel intervening, dengan variabel dependen yang menitikberatkan pada efektivitas kinerja guru. Sementara penelitian ini dilakukandengan variabel kualitas kehidupan kerja menggunakan indikator partisipasi, komunikasi, kompensasi dan kebanggaan dengan target utama kinerja guru. Terdapat beberapa kesamaan antar indikator (dengan mengkesampingkan indikator keselamatan dan keamanan kerja) namun ada satu indikator penting yang tidak di pakai pada penelitian Taghafi (2014) yaitu kompensasi, kompensasi dalam penelitian ini adalah faktor paling dominan dari faktor-faktor yang lain. Lingkungan agamis yang ada memberikan suatu penilaian tersendiri bahwa untuk menciptakan kinerja guru yang baik tidak harus selalu dengan kompensasi. Amanah dan dedikasi serta pengabdian merupakan motivasi dasar bagi guru madrasah untuk menekuni dunia kependidikan, sesuai dengan visi guru madrasah yaitu mewujudkan guru madrasah yang amanah, profesional, dan humanis berdasarkan iman dan takwa (<http://guru.blogdetik.com/>)

Indikator paling dominan dalam kualitas kehidupan kerja adalah kompensasi Hal ini menunjukkan bahwa sistem serta kebijakan mengenai pemberian kompensasi terhadap para guru sudah sesuai seperti sistem gaji yang sudah memenuhi kebutuhan para guru, sistem tunjangan di sekolah yang sudah sesuai aturan, kepuasan atas gaji jika dibandingkan dengan sekolah lain yang sejenis, serta birokrasi lembaga dalam mengurus klaim kompensasi seperti kesehatan, dinas luar dan lain-lain sudah berjalan baik.

Berdasarkan nilai rerata indikator kompensasi, item mengenai tunjangan guru memiliki rata-rata terendah. Hal ini bisa dipahami mengingat masih banyak guru yang belum menerima tunjangan profesi atau belum dicairkan. Tunjangan profesi guru seharusnya disalurkan kepada guru-guru yang telah lulus sertifikasi. Namun guru yang telah lolos sertifikasi pun banyak yang belum menerima tunjangan atau walaupun menerima, uangnya tidak utuh. Dana yang disalurkan melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Kementerian Agama masih tertahan di kas pemerintah Kabupaten/kota.

D. Kesimpulan

Penyediaan kualitas kehidupan kerja yang baik bagi karyawan/guru agama tidak selalu dapat mendorong karyawan/guru untuk melaksanakan kinerja dengan baik. .

Adapun rekomendasi penelitiannya yaitu hendaknya terus meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang ada di sekolah melalui kegiatan kemasyarakatan serta pencitraan yang positif sehingga dalam lingkup internal akan tercipta kebanggaan para guru terhadap lembaga dan kebanggaan menjadi bagian dari lembaga.

Perlu meningkatkan kinerja guru dengan cara memberi penilaian kinerja mengajar guru secara berkala melalui indikator-indikator penilaian sesuai UU RI no.14 tahun 2005 untuk selanjutnya di evaluasi, agar guru di dalam melaksanakan program pembelajaran tidak salah arah, selalu berlandaskan silabus kompetensi dasar serta penyediaan sarana/media belajar sehingga guru bisa menggunakan media pembelajaran sebagai pendukung kegiatan belajar mengajar di kelas untuk meningkatkan motivasi dan prestasi belajar anak didik.

E. Daftar Pustaka

- Anonymous, 2011. *Indeks Pendidikan Indonesia Menurun*
<http://edukasi.kompas.com/read/2011/03/02/18555569/Indeks.Pendidikan.Indonesia.Menurun>.
- Beh, Loo See dan Raduan Che Rose. 2007. Linking QWL and job performance: Implications for organization. *Performance Improvement*. Volume 46, Issue 6, pages 30–35, July 2007
- Bernardin, H. John dan J.E.A. Russel. 1993. *Human Resource Management: an Experimental Approach*, International Edition. Singapore: McGraw Hill. Inc.
- Borman, W.C. and Motowildo, S.J., 1993. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations*. San Fransisco: Joey- Bass
- Gnanayudam J, and Ajantha Dharmasiri. 2008. The Influence of Quality of Work-life on Organizational Commitment : A Study of the Apparel Industry. *Sri Lankan Journal of Management*, Volume 13: 118-140
- Hall, Angela T., Robert Zinko., Perryman dan Gerald Ferris. 2009. OCB and reputation: Mediators in relationship between accountability and satisfaction and job performance. *Journal of leadership and organizational behavioral*, Vol. 15 (4): 381-391
- Hair, JR., Joseph F., Rolp E. Enderson, Ropnld L. Tatham dan William C. Black. 1995. *Multivariate Data Analysis with Reading*. Prentice Hall International, Inc.
- Kreitner, Robert dan Anggelo Kinicki. 2004. *Organizational Behavior*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Pruijt, Hans. 2003. Performance and Quality of Work Life, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 13: 389-400
- Robbins, S.P. 2005. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall
- Taghafi, Safura., Fariman Ebrahimzadeh., Hossein Ali Bhramzadh dan Hosseini Masoumeh. 2014. A study of the relationship between quality of work life and performance effectiveness of high school teachers' in Shirvan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* January 2014, Vol. 4, No. 1
- Werther William B. dan Keith Davis. 1992. *Human Resources and Personnel Management*. 4th Edition. New York : McGraw Hill