

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Guru sebagai profesi mulai muncul secara formal dalam Undang-Undang tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang dalam Bab XI, Pasal 39, pada ayat 2 disebutkan bahwa:

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Tugas guru sebagai pendidik dipertegas dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2004 tentang Guru dan Dosen yang dinyatakan dalam Bab I, Pasal 1 bahwa:

Guru adalah 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.

Dengan demikian di kelas, guru adalah pemimpin pendidikan dan sangat menentukan peningkatan mutu pembelajaran sehingga akan mempengaruhi kualitas luaran pendidikan. Hasil penelitian Dawson dan Billingsley (Dasuki, 2012) menunjukkan bahwa guru yang efektif dapat meningkatkan prestasi siswa 53% setelah satu tahun dan 83% setelah tiga tahun. Sementara guru yang kurang efektif hanya mampu meningkatkan prestasi siswa 14% setelah satu tahun dan meningkat menjadi 29% setelah tiga tahun.

Beberapa data yang tersedia akhir-akhir ini, menunjukkan bahwa peran penting ini belum dapat dilaksanakan dengan baik. Beberapa data yang mengindikasikan kompetensi guru masih perlu ditingkatkan (Supriyanto, <http://www.dikdas.kemdikbud.go.id>) adalah hasil UKA Nasional tahun 2012. Skor rerata, tanpa melihat jenjang dan mata pelajaran adalah 42,25 dengan skor tertinggi 97 diraih oleh satu orang guru SMK dan skor terendah 1,0 diraih oleh satu orang guru TK dan satu orang guru SMP. Untuk guru SMP skor reratanya adalah 46,15 dengan skor tertinggi 87,5 diperoleh satu orang ~~seorang~~ guru dan skor terendah 1,0 juga diperoleh ~~seorang~~ satu orang guru. Dasuki (2009: 232) menyatakan pula bahwa rendahnya kompetensi guru dan besarnya jumlah guru yang hampir mendekati 3 tiga juta orang termasuk dalam permasalahan ~~tentang~~ guru yang harus dihadapi saat ini. Tabel berikut, tentang besarnya kelulusan sertifikasi, memperlihatkan kecenderungan yang tidak jauh berbeda.

Tabel 1.1 Kuota dan Realisasi Sertifikasi Guru
Tahun 2006, 2007, 2008, 2009

Tahun	Kuota	Lulus PF	%Lulus PF	Lulus PLPG	% Lulus PLPG
2006	20.000	9,884	49,42%	8,595	42,98%
2007	181.066	73,533	40,75%	90,042	49,90%
2008	200.864	76,978	38,49%	95,569	47,78%
2009	201.102	90,622	45,06%	108,539	53,97%
2010	214.610	-		-	
Jumlah	802.942	251.017		302.745	
	100-31.0334%		<50%		<50%

(Sumber: Dasuki, 2010)

Peningkatan ~~profesionalitas~~ profesionalisme guru sudah dilakukan sejak ~~tahun~~ 1979 dan dikembangkan pada ~~tahun~~ 1980 dengan terbentuknya pembinaan Pemantapan Kerja Guru (PKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) terutama untuk guru SMP dan SMA. Jejaring PKG dibangun sejak ~~tahun~~ 1980 dan selama hampir 17 tahun berkembang dan menghasilkan instruktur di tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten/ kota. Program ini terlaksana dengan baik sampai tahun 1997 saat dana pinjaman dari Bank Dunia masih tersedia. Upaya lain juga dilakukan melalui program *Primary Education Quality Improvement Program* (PEQIP) (~~PEQIP~~) yang diberikan untuk jenjang SD dan *Secondary Education Quality Improvement Program* (SEQIP) (~~SEQIP~~) untuk SMP.

Mulai 1 ~~Januari Janurairi~~ 2013, guru menghadapi tuntutan ~~profesionalisme~~ ~~profesionalitas~~ yang lebih tinggi dengan dilaksanakannya Permeneg PAN & RB ~~N~~ Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Melalui peraturan ini dan peraturan turunannya, ~~profesionalisme~~ ~~profesionalitas~~ guru diharapkan terjaga melalui kegiatan Penilaian Kinerja Guru (PKG~~uru~~) dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). PKG~~uru~~ ~~tersebut~~ dilaksanakan setiap tahun. ~~Jika tidak dapat memenuhi standar yang ditetapkan maka guru akan mendapat dengan~~ sanksi berupa pengurangan jam mengajar yang berdampak pada tunjangan guru. ~~Aturan tersebut, jika tidak dapat memenuhi standar yang ditetapkan seperti~~ dinyatakan dalam ~~pasal 2~~ Permendiknas Nomor 35 Tahun 2009 ~~Pasal 2~~ berikut ini.

Guru yang tidak dapat memenuhi kinerja yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan, padahal yang bersangkutan telah diikutsertakan dalam pembinaan pengembangan keprofesian, beban kerjanya dikurangi sehingga kurang dari 24 (dua puluh empat) jam tatap muka atau dianggap melaksanakan beban kerja kurang dari 24 (dua puluh empat) jam tatap muka.

Bagi guru PNS, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS menyebutkan jam kerja PNS adalah 37,5 jam/ minggu. Walaupun ketentuan ini untuk guru PNS, namun terbuka kemungkinan menjadi acuan pula bagi guru swasta. Dengan demikian, guru akan lebih lama tinggal berada di sekolah dibandingkan sebelumnya dan sebagian besar waktu guru akan berada di sekolah.

Menurut Reddy dan Reddy (2010: 829-830) konsep *Quality of Work Life* (QWL) atau Mutu Kehidupan Kerja (MKK) didasarkan pada asumsi bahwa pekerjaan adalah lebih dari sekedar-sekadar pekerjaan. Ini adalah pusat dari kehidupan seseorang. Dalam beberapa tahun terakhir kepedulian terhadap MKK telah meningkat karena beberapa faktor: 1) kenaikan tingkat pendidikan mengakibatkan meningkatnya aspirasi karyawan, 2) asosiasi pekerja; 3) Manajemen-manajemen sumber daya manusia yang bermakna, 4) kerusuhan industri secara luas, 5) meningkatnya pengetahuan dalam perilaku manusia.

Reddy dan Reddy menyatakan pula, aspek kesehatan dan kesejahteraan MKK terkait dengan aspek fisik dan psikologis individu dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian Asakura dan Fujigaki (Reddy dan Reddy, 2010: 829-830) yang senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Iacovides, Fountoulakis, dan Kaprins (Reddy dan Reddy, 2010: 829-830) menunjukkan

bahwa tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi menyebabkan ketegangan lingkungan kerja yang lebih tinggi pula, karenanya ketegangan lingkungan kerja mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan.

Lingkungan kerja yang tidak tegang/ penuh dengan tuntutan berpengaruh terhadap tercapainya kesehatan dan kondisi psikologis yang baik sehingga memungkinkan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan kantor dan pribadi secara mandiri. Hal yang demikian dapat menciptakan lingkungan kerja yang jauh dari stress dan menyediakan kehidupan kerja yang nyaman. Carayon, Smith dan Haims (Reddy dan Reddy, 2010: 829-830) mengungkapkan bahwa stres muncul dalam proses interaksi antara seseorang dan lingkungan kerja yang mengancam keseimbangan individu secara fisik, psikologis, dan fisiologis. Jika tekanan dari pekerjaan meningkat, penyakit fisik dan gangguan psikologis pun meningkat. Hal ini yang tampaknya menjelaskan mengapa stres merupakan topik kajian yang banyak dikaji dalam penelitian psikosomatik.

Kajian dan penelitian dalam manajemen SDM dan pengembangan organisasi sering menghubungkan MKK dengan etika, produktivitas, tanggung jawab sosial perusahaan, dan kinerja organisasi (Cascio, 1998; Cummings dan Worley, 2005; Dess et al, 2007;. Lau dan Mei, 1998; Leopold, 2005; Walker, 1992; Wheelan dan Hunger, 2006; Yorks, 2005 dalam Koonmee K, dkk, 2009: 1). Kajian lain menunjukkan bahwa perasaan dan persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja berdampak besar terhadap komitmen organisasi (Huang *et al* dalam Koonmee, *et al.*, 2010).

Kementerian Kesehatan dan Kementerian Kependudukan dan Lingkungan Hidup (Kemen KLH) memiliki program untuk membumikan tujuan dan tugas masing-masing kementerian dengan menggunakan jalur pendidikan formal yaitu sekolah. Kementerian Kesehatan dengan sekolah sehatnya dan Kementerian Kependudukan dan Lingkungan Hidup dengan Sekolah Berbudaya Lingkungan dan Adiwiyata. Pada saat ini banyak sekolah yang mengikuti ketiga program tersebut. Untuk yang di tingkat kota/ kabupaten di bina oleh Dinas Kesehatan dan Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah tingkat kota/ kabupaten. Upaya pemeliharaan dan peningkatan kesehatan yang ditujukan kepada peserta didik merupakan salah satu mata rantai yang penting untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut maka diselenggarakan Usaha Kesehatan Sekolah (UKS). Tujuan UKS adalah untuk 1) Menanamkan nilai-nilai Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS), dan menciptakan lingkungan sekolah yang sehat, 2) Peserta didik yang sehat, 3) Prestasi belajar lebih baik, 4) dan Mutu pendidikan meningkat. Tujuan Sekolah Berbudaya Lingkungan senada dengan Adiwiyata, yaitu untuk menciptakan warga sekolah yang bertanggung jawab dalam upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup melalui tata kelola sekolah yang baik untuk mendukung pembangunan berkelanjutan.

Dalam faktor penilaian ketiga program tersebut terdapat aspek lingkungan fisik sebagai bagian dari penilaian untuk memperoleh kategori sekolah yang dimaksud. Sekalipun hal tersebut menjadi satu keniscayaan untuk mencapai

tujuan masing-masing program secara utuh, namun seringkali apresiasi terhadap aspek ini rendah karena merupakan pencapaian paling awal. Dengan demikian, perhatian terhadap kontribusinya terhadap peningkatan kualitas sekolah belum mendapat kan perhatian yang semestinya. Satu aspek lingkungan fisik tersebut adalah ruang terbuka hijau (RTH) dan penghijauan lingkungan atau tata taman yang secara utuh diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang nyaman.

Dalam ~~reviu~~-review literturnya, dinyatakan bahwa dampak lingkungan ~~pedesaan~~-perdesaan dan perkotaan pada kesehatan fisik, mental, dan spiritual masyarakat banyak dibahas dalam berbagai literatur dan saat ini sudah banyak pengakuan atas peran ruang terbuka hijau perkotaan sebagai kontributor utama terhadap kualitas lingkungan, kesehatan manusia, dan kesejahteraan di dalam dan pinggiran kota (Wilson, 1984; Freeman, 1984; Olds, 1989; Relf, 1992; Ulrich dan Parsons, 1992; Chivan et al, 1993; Sooman dan Macintyre, 1995; Lundberg, 1998; Honari dan Boleyn 1999, Pacione, 2003; Ulrich, 1984; Grahn, 1989; Kaplan dan Kaplan, 1989 dalam Morris , 2003: 9-14).

Croucher, Myers, dan Bretherton (2008:4) yang melakukan ~~reviu~~-review literatur menyimpulkan adanya hubungan antara RTH dan kesehatan mental dan kesejahteraan. Hasil dari berbagai studi menunjukkan adanya konsistensi hasil mengenai hubungan antara tingkat stres dan akses ke RTH perkotaan. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa tanpa memandang usia, *gender*, dan status sosial ekonomi, stres yang mereka rasakan berkurang

sejalan dengan semakin banyaknya waktu yang dihabiskan di RTH. Penelitian di Inggris yang banyak dilakukan untuk mengetahui sikap publik terhadap RTH dan lingkungan menghasilkan informasi di antaranya mengenai persepsi masyarakat awam yang umumnya positif. Banyak yang meyakini kapasitas RTH dalam meningkatkan kualitas hidup, [salah satunya yang diantaranya](#) terhadap kesehatan dan kesejahteraan.

Aspek yang umumnya dianggap berpengaruh besar terhadap kesehatan dan kesejahteraan yang dihasilkan dari kontak dengan RTH adalah untuk berhubungan dengan alam, memiliki udara segar, untuk berada di luar rumah, dekat dengan tumbuhan dan hewan. Di samping itu, pengalaman emosional positif dianggap dapat diperoleh saat berada di RTH. Kemampuan RTH menjadi tempat untuk melepaskan diri dari stres, kebisingan dan kekerasan visual perkotaan dan kapasitas restoratifnya, seringkali dianggap paling bernilai oleh masyarakat awam.

Browne (Morris, 2003: 16-17) menyatakan untuk kepentingan restorasi dan pemulihan, tanaman dan desain [lansekap— lanskap](#) estetik yang menyenangkan dapat membantu menciptakan suasana yang lebih santai, merasa seperti di rumah, dan non-institusional. Dengan demikian, estetika pemandangan alam dan RTH dapat berdampak penting pada kesehatan mental.

Berdasarkan paparan di muka, penelitian ini akan mengkaji Mutu Kehidupan Kerja (MKK) dan pengaruhnya terhadap kinerja guru setelah pelaksanaan program Sekolah sehat, Berbudaya Lingkungan, dan Adiwiyata

sebagai program peningkatan MKK. Penelitian ini dilakukan di sekolah yang dinilai sukses dalam melaksanakan ketiga program di muka, yaitu di SMPN 11 dan SMPN 36. Sekolah ini dipilih berdasarkan kinerjanya sebagai sekolah yang mendapatkan penghargaan Sekolah Sehat, Berbudaya Lingkungan, dan Adiwiyata.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

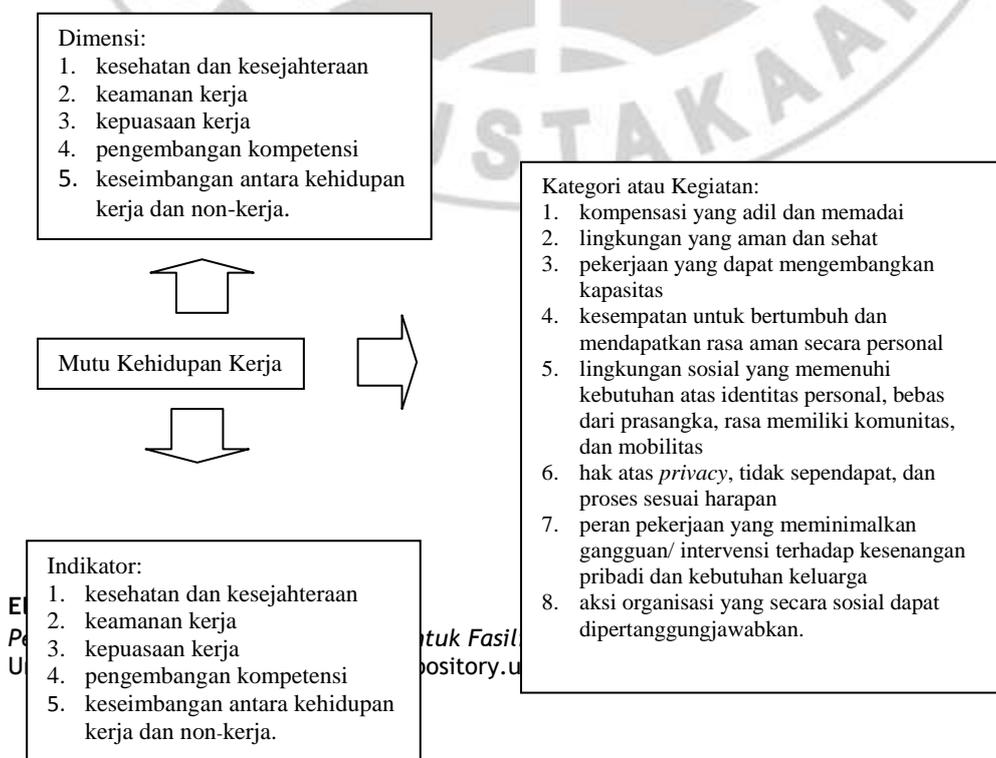
Dengan diberlakukannya Permen PAN Nomor 16 Tahun 2009 mulai 1 Januari 2013, tuntutan profesionalisme guru meningkat karena pengembangan karir guru menjadi relatif lebih berat dibandingkan dengan peraturan lama. Untuk guru PNS tuntutan ini diperkuat dengan keluarnya [Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dimana yang menjelaskan bahwa jam wajib kerja semua PNS, termasuk guru, adalah 37,5 jam per minggu. Hal ini berarti Konsekuensinya, guru harus lebih lama berada di sekolah dibandingkan dengan kondisi saat ini. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja di sekolah perlu diperhatikan karena sebagian besar waktu guru berada di sekolah.](#)

Dengan kualitas kinerja guru saat ini dan tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi, kualitas lingkungan kerja menjadi penting diperhatikan karena [besar](#) pengaruhnya terhadap kinerja. Dengan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik, diharapkan kinerja guru bisa meningkat sehingga dapat memenuhi standar kinerja sesuai peraturan.

Peningkatan kualitas kehidupan kerja bisa dilakukan melalui berbagai program. [dan s](#) Salah satu [program](#) yang layak dipertimbangkan adalah

~~menggunakan program yang diikuti oleh banyak sekolah yaitu~~ program Sekolah Sehat, Sekolah Berbudaya Lingkungan, Sekolah Adiwiyata sebagai satu program peningkatan kualitas kehidupan kerja di sekolah. Satu produk dari program-program ini adalah lingkungan fisik atau infrastruktur hijau yang memiliki manfaat restoratif dalam bentuk peningkatan kesehatan, dan kesejahteraan serta kinerja.

Oleh karena itu, fokus masalah dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja di sekolah. Dalam gambar berikut ini tampak komponen atau aspek yang terkait dengan mutu kehidupan kerja. Dalam penelitian ini dimensi yang diteliti adalah kesehatan dan kesejahteraan serta indikator kinerja. Hal ini didasarkan bahwa satu produk program Sekolah Sehat, Berbudaya Lingkungan, dan Adiwiyata adalah aspek fisik baik dalam bentuk produk maupun lingkungan. Produk lain dari produk program ini adalah aspek yang bersifat non-fisik atau psikososial. Kedua jenis produk ini lebih berdampak pada aspek fisik dan psikologis dari kinerja guru.



Gambar 1.1 Komponen Mutu Kehidupan Kerja

(Sumber: Reddy dan Reddy, 2010)

Berdasarkan fokus tersebut, rumusan masalah utama dalam penelitian ini adalah bagaimana kontribusi mMutu kKehidupan kKerja (MKK) atau *quality of work life* (QWL) terhadap kinerja guru setelah pelaksanaan program Sekolah Sehat, Sekolah Berbudaya Lingkungan, dan Sekolah Adiwiyata sebagai program peningkatan MKK. Rincian pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengelolaan program Sekolah Sehat, Berbudaya Lingkungan, Adiwiyata sebagai program peningkatan Mutu Kehidupan Kerja (MKK) di SMPN 11 dan SMPN 36?
2. Bagaimana kondisi Mutu Kehidupan Kerja di SMPN 11 dan SMPN 36?
3. Bagaimana dampak program peningkatan Mutu Kehidupan Kerja (MKK) di SMPN 11 dan SMPN 36 terhadap kinerja guru?
4. Bagaimanakah model hipotetik pengelolaan mMutu kKehidupan kKerja (MKK) di sekolah yang dapat memfasilitasi peningkatan kinerja guru yang efektif?

C. Tujuan Penelitian

Elly Hesliani, 2013

Pengelolaan Mutu Kehidupan Kerja Untuk Fasilitasi Kinerja Guru Yang Efektif
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana mutu kehidupan kerja guru di sekolah hasil pelaksanaan program [sSekolah sSehat](#), [bBerbudaya](#) [HLingkungan](#), dan Adiwiyata sebagai program peningkatan mutu kehidupan kerja dan dampaknya terhadap kinerja guru. Hasil deskripsi ini selanjutnya dianalisis untuk membuat usulan model pengelolaan mutu kehidupan kerja di sekolah untuk memfasilitasi peningkatan kinerja guru sebagai bahan perspektif di masa depan. Rincian tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. mendeskripsikan pengelolaan program Sekolah Sehat, Berbudaya Lingkungan, Adiwiyata sebagai program peningkatan [mMutu kKehidupan kKerja \(MKK\)](#) guru di SMPN 11 dan SMPN 36;
2. mendeskripsikan kondisi [MMutu kKehidupan kKerja](#) di SMPN 11 dan SMPN 36 setelah pelaksanaan program Sekolah Sehat, Berbudaya Lingkungan, Adiwiyata;
3. mendeskripsikan dampak program peningkatan [mMutu kKehidupan kKerja \(MKK\)](#) di SMPN 11 dan SMPN 36 terhadap kinerja guru;
4. mengembangkan model hipotetik pengelolaan [mMutu kKehidupan kKerja \(MKK\)](#) di sekolah untuk memfasilitasi peningkatan kinerja guru yang efektif.

D. Manfaat Penelitian

1. Aspek Teori

Secara teoritis hasil penelitian ini memberikan kontribusi dalam kajian pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya terkait dengan kualitas kehidupan kerja di bidang pendidikan. Penelitian ini dapat pula memberikan gambaran mengenai hubungan hasil pendidikan lingkungan hidup sebagai program peningkatan kualitas kehidupan kerja di bidang pendidikan dengan sebagian komponen dari kinerja guru.

2. Aspek Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perumus dan pengambil kebijakan dalam meningkatkan kinerja guru melalui perbaikan kualitas kehidupan kerja dan dalam meningkatkan keberhasilan pendidikan lingkungan hidup melalui perannya sebagai satu program peningkatan kualitas kehidupan kerja. Bagi sekolah manfaat yang dapat dipetik adalah adanya gambaran bagaimana kinerja guru dapat ditingkatkan melalui perbaikan mutu kehidupan kerja di sekolah melalui pelaksanaan Sekolah Sehat, Berbudaya Lingkungan, dan Adiwiyata sebagai satu program peningkatan mutu kehidupan kerja. Manfaat lainnya adalah meningkatkan pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam mengembangkan model pengelolaan Sekolah Sehat, Berbudaya Lingkungan, dan Adiwiyata sebagai Program Peningkatan MKK di Sekolah untuk memfasilitasi kinerja guru yang efektif.

E. Struktur Organisasi Disertasi

Disertasi ini berjudul "Pengelolaan Mutu Kehidupan Kerja untuk Fasilitasi Kinerja Guru yang Efektif: Studi Penciptaan Mutu Kehidupan Kerja di Sekolah Melalui Pengelolaan Sekolah Sehat, Berbudaya Lingkungan, Adiwiyata sebagai Program Peningkatan Mutu Kehidupan Kerja di SMPN 36 dan SMPN 11 Kota Bandung. Disertasi ini diorganisasikan ke dalam [5 lima](#) bab sebagai berikut.

Bab [1-4](#) adalah pendahuluan yang membahas latar belakang penelitian, identifikasi masalah dan perumusan [masalah](#) penelitian, tujuan penelitian, [masalah-manfaat](#) penelitian, dan struktur organisasi.

Bab [2-II](#) merupakan kajian pustaka yang menguraikan kedudukan masalah penelitian ditinjau dari teori manajemen sumber daya manusia dan konsep-konsep Quality of Work Life (QWL) atau Mutu Kehidupan Kerja (MKK), paparan studi terdahulu yang relevan dengan masalah penelitian, dan kerangka pemikiran penelitian.

~~B~~bab [3-III](#) adalah paparan metodologi yang mendeskripsikan lokasi dan subjek penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan dan analisis data.

Bab [IV](#) merupakan hasil penelitian dan pembahasannya yang memaparkan temuan-temuan penelitian hasil pengolahan data sesuai dengan metode yang digunakan. Pembahasan memuat hasil analisis dari temuan penelitian sesuai dengan pertanyaan penelitian dengan dukungan teori yang digunakan dan hasil penelitian yang relevan.

sBbab 5V adalah kesimpulan dan rekomendasi yang menyajikan kesimpulan sebagai jawaban dari rumusan dan tujuan penelitian. Rekomendasi merupakan saran-saran sesuai hasil penelitian yang terdiri atas tiga komponen yaitu temuan yang memerlukan tindak lanjut, alasan perlunya tindak lanjut, dan tindak lanjut.

