

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan diartikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.¹ Indonesia sebagai peringkat ke – 4 dalam populasi terbanyak di dunia dengan jumlah $\pm$ 273,8 juta penduduk, harus dapat memberdayakan serta memaksimalkan kualitas dari sumber daya manusia yang ada. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki daya saing, serta dapat berpikir kritis, diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas hidup serta kesejahteraan dirinya, bangsa dan negara. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memaksimalkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan melalui kegiatan pendidikan.

Suatu bangsa dapat dikatakan berhasil jika bangsa tersebut memiliki kualitas pendidikan yang baik, yaitu dapat meningkatkan kualitas dari manusia. Dalam meningkatkan kualitas pendidikan dipengaruhi oleh penyempurnaan seluruh komponen pendidikan. Pendidikan memiliki peranan penting dalam kehidupan seorang individu. Sekolah memiliki fungsi utama dalam mengembangkan kemampuan siswa dan mutu pendidikan dipengaruhi oleh banyak hal, termasuk kinerja guru.² Untuk mewujudkan suatu pendidikan yang bermutu, sekolah tidak dapat melakukannya tanpa diikuti oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki kinerja yang tinggi. Guru yang memiliki kinerja baik dan optimal bisa memberikan pengajaran yang efektif serta

¹ Undang – Undang RI No. 20 tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional

² Mamat Rahmatullah, *Kemampuan Mengajar Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Hasil Belajar Siswa*, (Jakarta: TANZHIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan, 2016), h.119

membantu meningkatkan hasil belajar siswa. Kehadiran guru dalam proses belajar di sekolah selalu memiliki peran yang sangat penting. Peran ini tidak dapat digantikan atau diambil alih oleh hal lain. Hal ini disebabkan oleh banyak aspek manusia yang tidak dapat diganti oleh hal lain. Guru adalah elemen yang paling berpengaruh dan utama dalam pendidikan formal secara keseluruhan, sebab guru sering dijadikan teladan bagi siswa bahkan menjadi figure identitas diri.³

Pratama dkk. dalam jurnalnya menyebutkan bahwa guru merupakan aset terpenting yang perlu diperhatikan secara terus menerus karena guru secara langsung terlibat secara penuh memonitoring perkembangan siswa mulai dari pemberian materi ajar hingga penilaian hasil belajar yang berbentuk ujian tertulis maupun praktek.⁴ Kinerja guru sangat penting untuk keberhasilan pendidikan karena tercapainya mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Secara umum, mutu pendidikan merupakan ukuran keberhasilan kinerja guru. Mengingat pentingnya kinerja guru di sekolah, maka guru harus memenuhi tugasnya sebagai pendidik. Kinerja guru harus dikonstruksikan secara profesional dengan menguasai kompetensi yang benar-benar dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi ini harus digunakan sebagai acuan bagi guru untuk sepenuhnya memenuhi tugasnya sebagai pendidik.⁵

Dalam penelitian Hairani dkk. menyatakan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar siswa, yang kemudian dapat diartikan bahwa semakin baik kinerja guru dalam mengajar, maka semakin baik hasil belajar siswa.⁶ Sejalan dengan penelitian di atas, Elfina dkk. menyatakan bahwa kinerja guru berperan signifikan dalam hasil belajar siswa,

³ Ryzca S. Qomariyaha, dkk. *Analisis dan Upaya Peningkatan Penilaian Kinerja Guru di SDN Pikatan*, (Probolinggo: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi (JPST), 2022) hh. 265 – 266.

⁴ Burhan Rizky Pratama, B., Wahidmurni, W., & Harini, S, Pengaruh Motivasi Kerja, *Quality of Work Life*, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN Kota Malang. (Malang: Jurnal Ilmiah Global Education, 5(2),2024) hh. 1483–1494.

⁵ Ryzca S. Qomariyaha, dkk. *op.cit*, hh. 265 – 266.

⁶ Hairani, dkk., Pengaruh Sarana Prasarana dan Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa di SD Negeri, (Palembang: Jurnal Inovasi, Evaluasi, dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP), 2024), h.543

dengan 48% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa jika seorang guru memiliki kinerja yang baik maka dapat meningkatkan mutu pendidikan dan hasil belajar siswa.⁷

Namun pada kenyataannya pendidikan di Indonesia menunjukkan masih banyaknya permasalahan yang terjadi didalam pendidikan Indonesia serta belum maksimalnya implementasi dari kebijakan pemerintah. Berdasarkan skor Program Penilaian Pelajar Internasional atau *Programme for International Student Assessment* (PISA) tahun 2022, Indonesia mengalami kenaikan peringkat 5-6 posisi, namun mengalami penurunan hasil belajar secara internasional yang di akibatkan pandemi Covid-19 yang mulai masuk di Indonesia pada awal tahun 2020. Indonesia menghasilkan skor rata – rata 382 pada tahun 2018, dan pada tahun 2022 Indonesia mendapat skor rata – rata 369. Kenaikan peringkat pada posisi disebabkan Indonesia mengalami penurunan skor yang lebih rendah dibandingkan dengan skor rata – rata penurunan negara lain. Namun hal ini tidak dapat menutupi bahwa Indonesia masih berada dibawah rata – rata OECD (Organisation for economic co-operation and Development) dengan skor rata – rata 369, jauh dibawah standar OECD yaitu 487. Hasil ini menempatkan Indonesia pada peringkat ke – 71 dari 81 negara pada tahun 2022, dan peringkat ke – 73 dari 81 negara pada tahun 2018.

Berdasarkan pada data Institute for management development (IMD) World Competitiveness, level daya saing Indonesia mengalami peningkatan ke peringkat ke – 27 dari semula ke – 34. Namun untuk sektor pendidikan sendiri masih tetap di ranking ke – 57.⁸ Masalah ini juga dapat dilihat dari informasi Global Education Monitoring (GEM) Report pada tahun 2016 yang dikeluarkan oleh UNESCO. Laporan tersebut menyatakan bahwa di antara negara-negara berkembang, pendidikan di Indonesia berada di urutan ke-14 dari 14 negara untuk faktor guru. Lalu, hal ini juga ditegaskan dengan adanya hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) pada tahun 2015 yang masih rendah, yaitu hasil UKG

⁷ Elfina P.K. Wardany dan Henry A. Rigianti, *op.cit*, hh. 253 - 259

⁸ F. N. Ulya & D. Meiliana. *Jokowi: Daya saing naik sampai 7 level, tapi pendidikan dan Kesehatan masih ranking 57-58*. (Lampung: Kompas.com, 11 Juli 2024), diakses pada 2 Desember 2024 16.00 WIB (<https://nasional.kompas.com/read/2024/07/11/15385661/jokowi-daya-saing-naik-sampai-7-level-tapi-pendidikan-dan-kesehatan-masih>)

Indonesia hanya memperoleh nilai rata-rata sebesar 44,5 dan hasil ini masih jauh dari nilai minimal yang ditetapkan, yaitu sebesar 75.⁹ Serta hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) dari tahun 2021 sampai 2015 menunjukkan bahwa sebanyak 81% guru di Indonesia tidak mencapai nilai minimum¹⁰. Pada tahun 2015 hasil rata – rata skor kompetensi guru berada pada angka 50,64 poin. Sedangkan pada tahun 2019 jenjang SD memperoleh nilai rerata 54,8 poin.¹¹

Berdasarkan Data Neraca Pendidikan Daerah tahun 2023, untuk Provinsi DKI Jakarta dari 37.449 guru sekolah dasar yang ada 71% diantaranya masih berstatus bukan PNS dan 59% diantaranya belum memiliki sertifikasi. Untuk Jakarta Barat sendiri dari 8.297 guru SD 74.1% diantaranya belum memiliki status tetap sebagai PNS, serta 59.7% guru belum tersertifikasi. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru yang berada di DKI Jakarta atau lebih khusus di Jakarta Barat masih memiliki status bukan PNS dan belum tersertifikasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan besarnya angka pendidik yang belum tersertifikasi menjelaskan alasan rendahnya nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) serta mutu pendidikan yang ada. Sertifikasi pendidik sendiri bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru, mutu pendidikan dan profesionalitas guru. Namun dengan belum tersertifikasinya pendidik tersebut, dapat diartikan bahwa pendidik tersebut masih belum memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan pemerintah, dan belum memenuhi standar profesional dalam mengajar. Dan dengan rendahnya nilai – nilai serta peringkat berdasarkan pada hasil penilaian dari berbagai program penilaian menunjukkan ketidak optimalan kinerja guru di sekolah, serta kurangnya partisipasi serta peran dari tri pusat pendidikan. Permasalahan pendidikan di Indonesia dapat didasari pada beberapa faktor diantaranya: 1) Kesenjangan akses pendidikan antara wilayah kota dengan wilayah pedesaan dan tertinggal, 2) Tidak

⁹ S. Yunus, *Mengkritisi Kompetensi Guru*, (detikNews.com, 2017), diakses pada 5 Desember 2024 <https://news.detik.com/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru>

¹⁰ M. I. Effendi, *Kondisi Guru di Indonesia: Kuantitas dan Kualitas*, (Jakarta: Kumparan.com, 1 Desember 2023) diakses pada 5 Desember 2024 <http://bit.ly/4f1SKNM>

¹¹ Teguh Wahyudi, *Kompetensi Guru Kita Belum Menggembirakan*, (Kompasiana.com, 2024) diakses pada 12 desember 2024 <https://bit.ly/41CxpHk>

meratanya kualitas guru serta adanya kesenjangan antara guru, 3) Sarana prasarana sekolah yang jauh dari kata memadai yang menyebabkan terhambatnya proses pembelajaran, 4) Metode pembelajaran yang kurang interaktif dan monoton dapat menyebabkan demotivasi siswa dalam belajar, 5) Minimnya minat baca dan budaya literasi.¹² Andi Prastowo et al. dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa masih terdapat problematika yang muncul akibat dari implementasi kebijakan belum maksimal, seperti kekurangan jumlah dan kualitas SDM, kurangnya sarana prasarana yang memadai, keterbatasan infrastruktur IT, dan tidak memadainya anggaran.¹³ Guru sebagai salah satu poin penting dalam keberhasilan optimal suatu pendidikan diperlukan beberapa perencanaan yang baik akan keperluan guru seperti penggajian yang adil, lingkungan kerja yang dapat memaksimalkan kegiatan pendidikan, kesempatan dalam pengembangan diri, dan kebutuhan lainnya. Dengan perencanaan yang baik tersebut akan menghasilkan kinerja guru tinggi yang nantinya akan menghasilkan pendidikan yang berkualitas tinggi.

Kinerja berasal dari kata “*performance*” dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau unjuk kerja dapat pula diartikan sebagai suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan.¹⁴ Menurut Yunus Russamsi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil – hasil kerja maupun unjuk kerja.¹⁵ Kinerja sendiri menurut Wibowo (2017) dapat diartikan sebagai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.¹⁶ Menurut Payman J. Simanjuntak dalam Ahmad Susanto (2016) menjelaskan kinerja adalah tingkat pencapaian

¹² L. Nurlinasari. *Menelusuri Akar Permasalahan Pendidikan Indonesia: Menuju Solusi Nyata bagi Masa depan Bangsa*. (Kompasiana.com, 15 Juni 2024), diakses pada 15 November 2024 <https://bit.ly/3BqUWQS>

¹³ Andi Prastowo. et al. *Pendidikan Islam Unggul di Era Revolusi Industri 4.0 dan Merdeka Belajar* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2021), h. 73

¹⁴ I. Sofi'I, Mukhoyyaroh, & Yunus. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru*. (Indramayu: Penerbit Adab, 2022) h. 52

¹⁵ Y. Russamsi, H.Hadian, & A. Nurlaeli. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Profesional guru terhadap kinerja guru di masa pandemi covid-19*. (MANAGERE: Indonesian Journal of education management, 2020) hh. 244-255

¹⁶ Wibowo. *Manajemen Kinerja* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2017). h.2

hasil dan pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Ahmad Susanto (2016) kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan nonfisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.¹⁷

Nurlaili et al. (2023) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan suatu faktor atau kunci utama untuk mencapai tujuan pendidikan secara komprehensif.¹⁸ Kinerja guru ini dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yang berasal dari aspek individu seperti kompetensi guru, motivasi dan rasa kepuasan dalam bekerja, lingkungan kerja yang mendukung baik dari segi fasilitas maupun suasana lingkungan kerja, maupun sistem pendidikan seperti kebijakan yang mendukung peningkatan kesejahteraan guru serta sistem evaluasi yang objektif dan konstruktif, dan hal yang sangat mempengaruhi adalah kesejahteraan fisik dan mental guru. Dessler dalam Pratama et al. menjelaskan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, aspek ekonomis dan teknis, serta perlakuan baik.¹⁹ Kinerja guru merupakan sebuah manifestasi dari hasil kerja guru sebagai bagian dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sekolah untuk mempertahankan *operational sustainable* dalam mengelola lembaga.

Dengan adanya penerapan *Quality of Work Life* (QWL) yang baik disuatu organisasi, akan berdampak pada hasil kinerja yang tinggi dalam organisasi tersebut, meningkatkan komitmen dan produktivitas kerja yang tinggi. Dan juga karyawan akan merasa Bahagia dan termotivasi dalam bekerja, sehingga hasil kerja yang dihasilkan akan baik dan sesuai dengan tingkat

¹⁷ Ahmad Susanto. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016) hh. 69 - 70

¹⁸ Nurlaili, N., Dewi, N., & Dwiyono, Y. *Pengaruh dan Kontribusi Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Guru*. (Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan, 3(SE), 2024) hh. 201—208.

¹⁹ Pratama, et al. *Pengaruh Motivasi Kerja, Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru MAN Kota Malang*. (Jurnal Ilmiah Global Education, 2024) h. 1485

kualitas dan kuantitas yang ditargetkan. Dapat dikatakan karyawan yang menikmati karirnya, maka karyawan tersebut memiliki *Quality of Work Life* (QWL) yang tinggi, sementara karyawan yang tidak bahagia atau yang kebutuhannya tidak terpenuhi dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut memiliki *Quality of Work Life* (QWL) yang rendah.²⁰

Cascio dalam Pratama et al. menjelaskan *Quality of Work Life* (QWL) merupakan sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman pada saat bekerja, kepuasan kerja, kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang dalam karir, serta tujuan yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti kondisi kerja yang aman, ketertiban kerja, kebijakan pengembangan karir, keadilan dalam pemberian kompensasi dengan beban kerja.²¹ Refiza (2016) berpendapat bahwa ada berbagai faktor yang perlu dipenuhi dalam menciptakan program *Quality of Work Life* (QWL), yaitu restrukturisasi kerja, sistem imbalan, lingkungan kerja, partisipasi pekerja, kebanggaan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja dan lain sebagainya.²²

Adanya masalah di atas, menjadi ukuran bahwa pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia di bidang pendidikan masih perlu diperbaiki dalam bentuk usaha untuk memenuhi setiap kebutuhan yang tercermin dalam *Quality of Work Life* (QWL) agar kinerja guru meningkat. Penelitian yang dilakukan Nurlaili et al. tentang pengaruh dan kontribusi QWL terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Penajam – Samarinda, menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif antara QWL dengan kinerja sebesar 67,1%. Hal ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru, di mana mayoritas responden menganggap *Quality of Work Life* (QWL) mereka cukup baik dan penilaian kinerja mereka sebagian besar berada di tingkat sedang. Salah satu elemen yang memengaruhi guru saat mengajar adalah *Quality of Work Life* (QWL). Penerapan *Quality of Work Life* (QWL) dalam lingkungan sekolah

²⁰ Titik Nurbiyati, 2014, *Pengaruh QWL terhadap kinerja pegawai dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. (Yogyakarta: Jurnal siasat bisnis.) hh. 246 – 256

²¹ Pratama, et al. *op.cit.* h.1486

²² Refiza, *Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Semangat Kerja*. (Medan: *Industrial Engineering Journal Vol.5 No.2* , 2016) h. 32

diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan performa para guru agar mereka dapat berusaha semaksimal mungkin demi kemajuan dan perkembangan sekolah sehingga visi dan misi dari sekolah dapat terwujud.²³

S.I.Gunawan dan S. Hidayatullah dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan PT. BCA Malang, menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) yang terdiri dari restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BCA Malang.²⁴ Hasil penelitian dari Maulana et al. dalam S. Hutnikanari et al. menyatakan bahwa dengan memenuhi kebutuhan dari guru dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kegiatan dalam pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan dengan meningkatkan *Quality of Work Life* (QWL).²⁵ *Quality of Work Life* (QWL) akan mempengaruhi tinggi – rendahnya kinerja guru, karena ketika guru merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya atau merasa beban kerja terlalu berat, guru akan cenderung menjadi kurang produktif. Hal ini akan menyebabkan penurunan kinerja guru. Sebaliknya, jika kualitas hidup kerja guru baik atau meningkat, maka kinerjanya juga akan meningkat.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah faktor kunci untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan komprehensif. Sistem pendidikan yang mendukung, termasuk kebijakan yang meningkatkan kesejahteraan guru dan evaluasi yang objektif, juga berperan besar. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja adalah kesejahteraan fisik dan mental guru. Hal ini dipertegas oleh Dessler (dalam Pratama et al.), yang mengidentifikasi motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, dan sistem kompensasi sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Salah satu konsep yang relevan untuk meningkatkan kinerja adalah *Quality of Work Life* (QWL). Menurut Cascio (dalam Pratama et al.), *Quality of Work Life*

²³ Nurlaili, et al. *op.cit.*

²⁴ S.I. Gunawan & S. Hidayatullah, *Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA Malang*, (Malang: Sains Manajemen- Jurnal Manajemen Unsera, 2023) h.10

²⁵ S. Hutnikanari, Siswandari, dan N. Hamidi. *Hubungan antara Quality of Work Life (QWL) dengan Kinerja Guru Honorer SMK Negeri di Kota Surakarta*. (Surakarta: Jurnal Pengembangan Pendidikan Akuntansi dan Keuangan. 2021) h.40

(QWL) mencakup persepsi karyawan mengenai rasa aman saat bekerja, kepuasan kerja, dan peluang untuk tumbuh serta berkembang dalam karir. Secara keseluruhan, berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor dalam *Quality of Work Life* (QWL), seperti lingkungan kerja yang kondusif, sistem kompensasi yang adil, dan peluang pengembangan karir, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, perbaikan dalam pengelolaan *Quality of Work Life* (QWL) di sekolah sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk meneliti tentang *Quality of Work Life* (QWL) dan hubungannya dengan kinerja guru honorer. Dengan kebaharuan yang didapat terletak pada populasi dan sampel serta tempat penelitian yaitu guru honorer Sekolah Dasar Negeri. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian yang ingin diteliti yaitu: **“Hubungan antara *Quality of Work Life* (QWL) dengan Kinerja Guru Honorer SD Negeri di Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang dipaparkan pada latar belakang di atas, maka identifikasi permasalahan yang timbul yaitu sebagai berikut:

1. Rendahnya peringkat pendidikan Indonesia pada beberapa program penilaian pendidikan.
2. Rendahnya nilai UKG pendidik.
3. Masih terdapat pendidik yang belum memiliki sertifikasi.
4. Masih terdapat masalah pendidikan di Indonesia yang belum terselesaikan dengan baik karena belum maksimalnya implementasi kebijakan pemerintah.
5. Perlu adanya peningkatan pada Kinerja guru.
6. Diperlukannya peningkatan dalam pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) melalui upaya memenuhi *Quality of Work Life* (QWL).

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas, maka untuk memfokuskan penelitian ini peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas yaitu pada “Hubungan antara *Quality of Work Life* (QWL) dengan Kinerja Guru Honorer SD Negeri di Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat Hubungan antara *Quality of Work Life* (QWL) dengan Kinerja Guru Honorer SD Negeri di Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan manfaat teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan sebuah pemahaman mengenai bidang manajemen pendidikan, khususnya dalam aspek tenaga pendidik. Dan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian – penelitian yang akan dilakukan selanjutnya dan diharapkan dapat membahas lebih mendalam mengenai topik *Quality of Work Life* (QWL) dan Kinerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala sekolah, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan wawasan atau pedoman dalam melakukan kegiatan kepemimpinan, dengan tujuan untuk menciptakan budaya kerja serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman, serta dengan penuh apresiasi disetiap kegiatannya bagi para pendidik maupun tenaga kependidikan. Dengan adanya hal tersebut akan membuat para pendidik dan tenaga kependidikan lebih efektif dan efisien dalam bekerja, dengan begitu kinerja yang didapat akan lebih besar.

- b. Bagi guru, diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai pedoman atau penambahan wawasan mengenai hubungan antara *Quality of Work Life* (QWL) dengan kinerja guru, sehingga guru dapat memiliki *Quality of Work Life* (QWL) yang baik serta dapat meningkatkan kinerjanya.
- c. Bagi peneliti, mendapatkan sebuah wawasan, pengetahuan dan pengalaman baru khususnya mengenai hubungan antara *Quality of Work Life* (QWL) dengan kinerja guru.



Intelligentia - Dignitas