

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Profesi guru terkadang dianggap sebagai profesi yang mudah dan santai, padahal sebenarnya profesi guru memiliki tantangan dan tekanan yang tidak kalah besar dengan profesi lainnya (Hargreaves & Woods, 2019). Tantangan tersebut berupa tuntutan untuk selalu mengikuti perkembangan pendidikan, menghadapi siswa yang memiliki karakter yang berbeda-beda, serta bekerja dalam lingkungan yang kadangkala tidak kondusif (Malm, 2020; Santoro, 2021). Masalah klasik yang belum terpecahkan terkait kualitas guru adalah kesejahteraan mereka (Ingersoll, 2020). Sebagai perbandingan di Indonesia, gaji tertinggi untuk guru adalah bagi yang sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Jika dibandingkan dengan guru Non-PNS atau Honorer, gaji mereka jauh lebih rendah. Bahkan, masih ada guru Honorer yang hanya menerima gaji sebesar Rp 250.000 (Saputra et al., 2023).

Di Malaysia, profesi guru begitu dihormati dan pemerintah memperhatikan kesejahteraan mereka. Gaji minimal seorang guru di Malaysia adalah RM 1.200 per bulan atau setara dengan Rp 3.860.220, sedangkan rata-rata gaji guru di Malaysia mencapai RM 6.982 per bulan atau setara dengan Rp 22.460.047. Begitu juga di negara ASEAN lainnya seperti Thailand, di mana guru-guru diberikan gaji yang menarik, dengan upah minimum sebesar THB 21.950 per bulan atau setara dengan Rp 8.402.241, dan rata-rata gaji guru di Thailand mencapai sekitar THB 31.988 per bulan atau setara dengan Rp 12.244.687 (Veirissa, 2021). Hal ini sesuai apa yang disampaikan Ho Chi Minh betapa pentingnya pendidikan dalam pembentukan dan pengembangan masyarakat. Dimana pembangunan pendidikan dikaitkan dengan kebutuhan pembangunan sosial ekonomi, pembangunan dan pertahanan nasional, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan pengembangan sumber daya manusia (Tri, 2021).

Proses pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kegiatan belajar mengajar di kelas. Kegiatan tersebut sangatlah ditentukan dengan kolaborasi antara guru dan peserta didik. Menurut Caughlan & Jiang (2014), kualitas guru diukur dari segi kinerja guru di kelas dan bagaimana praktik mengajar tersebut menghasilkan

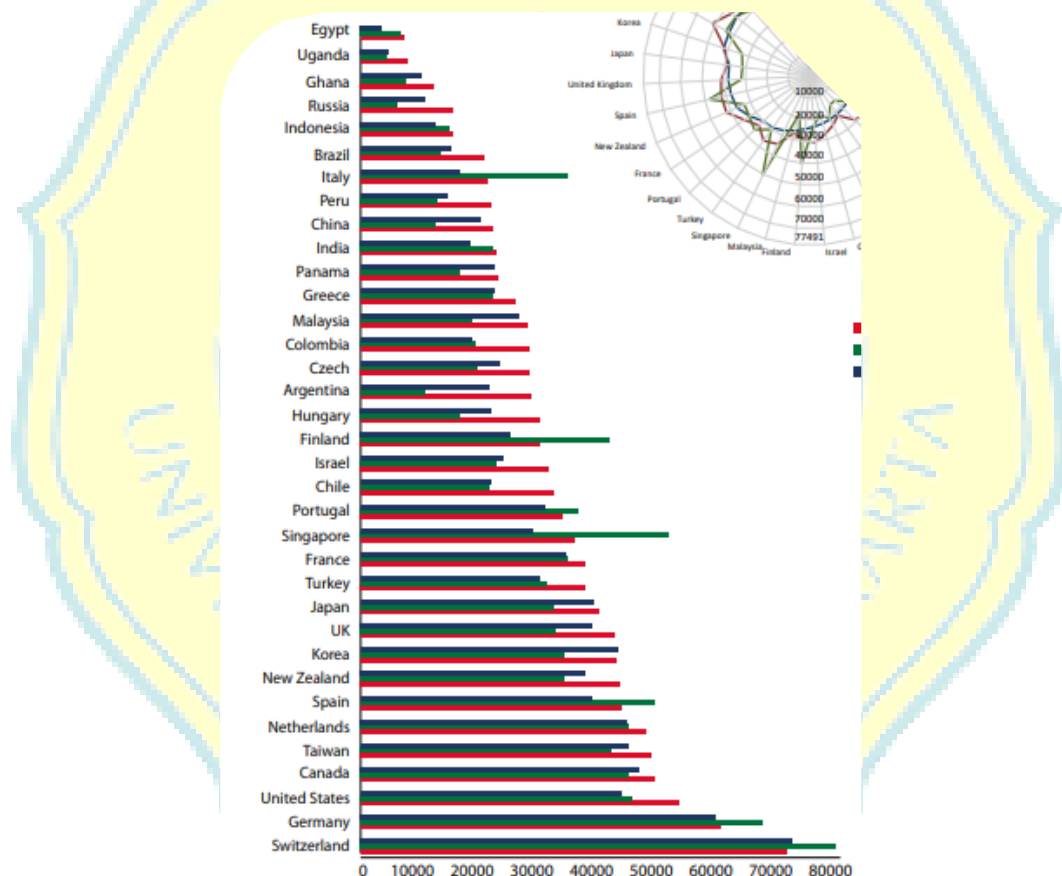
prestasi belajar peserta didik. Sementara itu, Morgan et al. (2014) melihat keinginan baru dari pendidik, orang tua, dan pembuat kebijakan untuk memastikan setiap anak diajar oleh guru yang berkualitas tinggi dan kompeten. Dalam hal ini faktor profesional dan kepribadian sangat menentukan (Baety, 2021). Meskipun banyak faktor yang berkontribusi terhadap prestasi peserta didik di sekolah, namun peneliti sebelumnya sepakat bahwa kualitas guru merupakan faktor yang paling signifikan ((Barrie & Ginns, 2017; Harris & McCaffrey, 2020).

Laporan dunia tentang status guru pada tahun 2021 terus-menerus diperlemah oleh interaksi faktor-faktor seperti, (1) upah terlalu rendah, kondisi memburuk, dan infrastruktur untuk mendukung kegiatan mengajar dan pembelajaran tidak menjadi prioritas investasi pemerintah; (2) terlihat kurangnya rasa hormat dalam cara pemerintah dan beberapa elemen media massa merepresentasikan guru dan profesi mengajar; (3) beban kerja semakin meningkat, dan banyak serikat pekerja melaporkan kekhawatiran atas kesejahteraan anggota mereka karena stres pekerjaan yang semakin kompleks yang diterima guru; (4) banyak guru sekarang menghadapi masa depan kerja yang tidak pasti karena pekerjaan tetap digantikan dengan kontrak sementara dan jangka pendek; dan (5) pengembangan profesional yang bermakna, mudah diakses, dan disediakan secara gratis tetap menjadi prioritas bagi banyak serikat pekerja (Thompson, 2021).

Menurut survey dari PERC (*Politic and Economic Risk Consultan*), kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan terakhir yaitu urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Salah satu yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas guru. Hasil dari UKG tahun 2015-2021, sekitar 81% guru di Indonesia bahkan tidak mencapai nilai minimum. Dari hasil data tersebut menggambarkan bahwa kapabilitas dan kuantitas tenaga pengajar yang tidak kompetensi tentunya akan berdampak pada kualitas pendidik. Di sisi lain, faktor utama yang menyebabkan rendahnya kualitas guru di Indonesia adalah kurang maksimalnya manajemen sumber daya manusia dalam perekrutan guru. Selanjutnya RISE (*Research on Improving System of Education*) menunjukkan lebih dari 50% guru di Indonesia adalah pegawai negeri dan 90% tumpuan belajar ada pada mereka padahal kualitas mereka tidak dapat terjamin dengan baik. Sehingga sulit membedakan tenaga pendidik yang benar-benar ingin mengajar atau

sekedar ingin memperoleh jabatan sebagai pegawai pemerintah. Selain itu, kualifikasi guru yang belum melewati standar mutu pendidikan yang dibutuhkan masih banyak guru yang belum meningkatkan pengetahuan dan kompetensi dalam mengajar, hal ini berdampak pada kualitas anak yang diajar. Padahal kualitas seorang guru sangat menjamin hasil kualitas peserta didik yang akan dihasilkan.

Sementara laporan *Global Teacher Status Index 2018*, Reward terhadap guru tertinggi diduduki oleh negara Swiss dan Jerman, diikuti oleh USA. Pada gambar 1.1 terlihat jika negara Asia yang memberikan penghargaan terbaik dipegang negara Taiwan diikuti negara Korea. Untuk Indonesia sendiri berada 5 terbawah (Dolton et al., 2018).



Gambar 1.1 *Reward Condition* (Dolton et al., 2018)

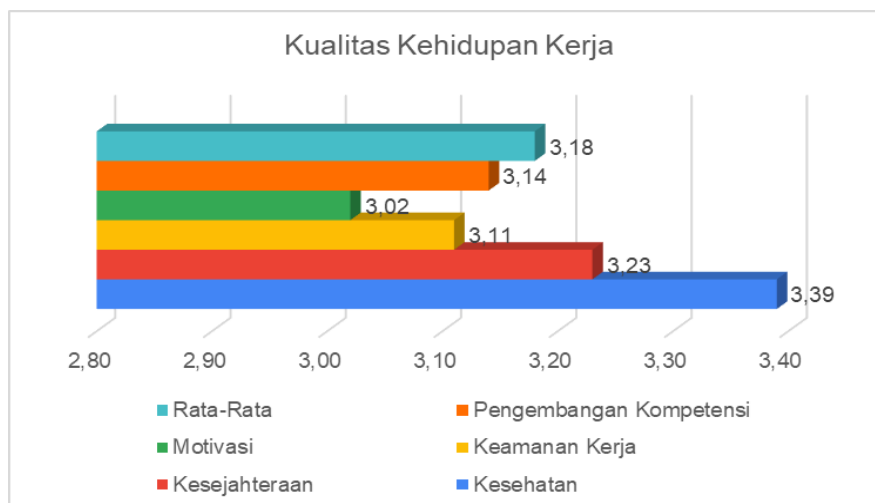
Kualitas kerja yang tinggi penting bagi organisasi untuk terus menarik dan mempertahankan karyawan. Kualitas kehidupan kerja atau biasa disingkat QWL ditujukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan, memperkuat pembelajaran di tempat kerja, dan membantu karyawan mengelola perubahan dan transisi dengan lebih baik (Martel & Dupuis, 2006). Ketidakpuasan terhadap kualitas kerja adalah

masalah yang memengaruhi hampir semua pekerja tanpa memandang posisi atau status. Banyak manajer berusaha mengurangi ketidakpuasan di semua tingkat organisasi, termasuk pendidikan.

Konsep kualitas kehidupan kerja (QWL) merujuk pada kualitas keseluruhan pengalaman individu di tempat kerja. Konsep ini mencakup faktor-faktor seperti kondisi kerja, budaya kerja, fasilitas, dan sarana yang secara langsung mempengaruhi pengalaman kerja individu. QWL terkait dengan kesehatan, kesejahteraan, keamanan kerja, kepuasan kerja, keseimbangan kerja-hidup, motivasi, produktivitas, dan pengembangan kompetensi. Beberapa faktor yang termasuk dalam QWL adalah lingkungan kerja yang aman, perawatan kesehatan pekerjaan, waktu kerja yang sesuai, dan gaji yang sesuai. QWL sangat penting untuk kepuasan karyawan, produktivitas, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa puas dengan pengalaman kerja mereka cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih positif terhadap organisasi. Selain itu, QWL juga dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi absensi dan tingkat kecelakaan kerja (Gagnano et al., 2020).

Dalam rangka mencari gambaran awal dalam penelitian, peneliti menyebarkan angket terkait kualitas kehidupan kerja guru yang meliputi kesehatan, kesejahteraan, keamanan kerja, motivasi, pengembangan kompetensi. Dari sebaran angket diperoleh 66 guru SMA Negeri di Jakarta Selatan. Data dari gambar 1.2 yang merupakan hasil dari pra-penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja guru. Angka rata-rata menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja guru dipengaruhi oleh kesehatan, kesejahteraan, keamanan kerja, motivasi, pengembangan kompetensi. Rata-rata skor total dari kualitas kehidupan kerja guru adalah 3,18. Dengan merujuk kepada penilaian yang dilakukan dengan menggunakan skala penilaian 1-5, maka angka menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja guru perlu ditingkatkan. Karena kesehatan yang baik memungkinkan seorang guru untuk menjalankan tugasnya dengan optimal. Kesejahteraan guru berkontribusi pada kebahagiaan dan kepuasan dalam menjalankan profesi sebagai pendidik. Lingkungan kerja yang aman akan memberikan nyaman bagi guru dalam melaksanakan tugasnya tanpa khawatir akan risiko atau ancaman yang dapat mengganggu konsentrasi dan kinerja. Tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk memberikan yang terbaik

dalam mengajar dan berinovasi. Kemampuan guru untuk terus mengembangkan kompetensi akan memengaruhi kualitas pengajaran mereka.



Gambar 1.2 Hasil Penelitian Awal Tentang Kualitas Kehidupan Kerja Guru
Sumber: Analisa Peneliti

Hasil observasi dan wawancara ditemukan guru masih menghadapi berbagai tantangan terkait kenyamanan kerja, terutama pada aspek fasilitas fisik dan teknologi. Ruang guru yang padat, keterbatasan perangkat TIK, serta jaringan internet yang tidak stabil menjadi hambatan dalam mendukung proses pembelajaran. Selain itu, beban administrasi yang berat menjadi keluhan utama guru karena mengurangi waktu untuk merancang pembelajaran inovatif. Di tengah kondisi tersebut, kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang sehat; sekolah dengan kepemimpinan partisipatif cenderung memiliki guru yang lebih termotivasi dan puas terhadap lingkungan kerja. Realitas ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja guru perlu dilakukan secara komprehensif, mencakup perbaikan fasilitas, penyederhanaan beban administrasi, dan penguatan kebijakan kesejahteraan agar guru dapat menjalankan perannya secara optimal.

Tiga faktor utama secara berulang muncul sebagai sumber ketidaknyamanan kerja guru, yaitu (1) faktor insentif/kesejahteraan finansial yang masih jauh tertinggal dibandingkan negara-negara ASEAN lain seperti Malaysia dan Thailand, (2) faktor kompetensi pedagogik yang belum sepenuhnya memadai sebagaimana ditunjukkan oleh hasil UKG di mana sekitar 81% guru tidak mencapai

nilai minimum, dan (3) faktor lingkungan kerja yang mencakup keterbatasan fasilitas fisik, beban administrasi, serta kualitas hubungan interpersonal di sekolah.

Ketiga faktor tersebut bukan merupakan variabel yang berdiri sendiri-sendiri, melainkan saling berkaitan dan dapat memperkuat atau memperlemah satu sama lain. Guru yang menerima insentif rendah cenderung memiliki keterbatasan akses terhadap pengembangan kompetensi karena terbatasnya kemampuan finansial untuk mengikuti pelatihan mandiri, sementara guru dengan kompetensi pedagogik yang rendah cenderung menghadapi tekanan kerja yang lebih besar akibat kesulitan mengelola dinamika kelas, yang pada akhirnya memperburuk persepsi terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, persoalan rendahnya QWL guru melibatkan interaksi antara insentif, kompetensi pedagogik, dan lingkungan kerja secara simultan. Kesenjangan inilah yang menjadi titik tolak urgensi penelitian ini, diperlukan kajian empiris yang secara komprehensif memetakan bagaimana ketiga faktor tersebut, baik secara langsung maupun melalui mekanisme mediasi, membentuk kualitas kehidupan kerja guru, sehingga rekomendasi kebijakan yang dihasilkan dapat menysasar akar permasalahan secara tepat dan terukur.

Kualitas kehidupan kerja guru dapat dipahami melalui beberapa isu mendasar yang memengaruhi pengalaman profesional mereka. *Pertama*, proses rekrutmen dan seleksi guru masih belum berorientasi secara optimal pada kompetensi pedagogis dan kualitas mengajar. Mekanisme seleksi yang menyerupai prosedur penerimaan PNS umum membuat penilaian lebih menitikberatkan pada kemampuan pengetahuan umum dan aspek administratif, sehingga mengabaikan indikator penting seperti kemampuan instruksional, kecakapan pedagogis, serta komitmen profesional terhadap profesi kependidikan. Konsekuensinya, sejumlah guru diterima bukan berdasarkan bukti efektivitas mengajar, tetapi karena keunggulan dalam tes administratif semata.

Kedua, distribusi guru yang belum merata turut menjadi determinan dalam kualitas kehidupan kerja. Ketidakseimbangan penempatan, terutama terkait keterbatasan guru potensial di wilayah 3T serta kebutuhan di sejumlah sekolah swasta, menghasilkan beban kerja yang tidak proporsional antarsekolah dan berdampak pada ketimpangan mutu layanan pendidikan. Di sisi lain, ketidakjelasan

jalur karier guru, terutama bagi mereka yang memulai profesi sebagai tenaga honorer atau kontrak, menimbulkan ketidakpastian jangka panjang. Skema P3K yang masih membutuhkan penguatan menyebabkan guru kesulitan memetakan trajectory pengembangan karier dan peningkatan profesional secara berkelanjutan.

Ketiga, pendidikan pra-jabatan melalui PPG pun masih memerlukan penyempurnaan, baik dalam standar seleksi maupun kualitas pembelajaran. Seleksi yang lebih ketat dan peningkatan minat pesertanya diperlukan agar investasi negara dalam penyelenggaraan PPG berbanding lurus dengan peningkatan kualitas lulusan. Selanjutnya, program pengembangan profesi berkelanjutan (TPD/PKB) dinilai belum efektif, karena pelaksanaannya kerap tidak berbasis kebutuhan perkembangan guru, minim tindak lanjut, serta kurang memberikan ruang praktik langsung yang relevan dengan konteks pembelajaran sehari-hari. Kondisi ini diperburuk oleh budaya belajar profesional yang belum mengakar kuat. Aktivitas seperti refleksi, kolaborasi, serta komunitas belajar sering kali lebih bersifat administratif daripada fungsional sebagai wahana peningkatan kompetensi.

Keempat, keterwakilan suara guru dalam perumusan kebijakan mutu pendidikan masih terbatas. Meskipun organisasi guru memiliki pengaruh yang relatif kuat dalam isu kesejahteraan dan ketenagakerjaan, kapasitas teknis yang terbatas membuat mereka kurang terlibat dalam pembahasan standar profesional, program pelatihan, dan kebijakan evaluasi.

Insentif merupakan salah satu faktor untuk mendukung kualitas kehidupan kerja guru. Insentif dan kualitas kehidupan kerja saling terkait erat di tempat kerja. Insentif adalah hadiah atau motivator yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka, sedangkan kualitas kehidupan kerja berkaitan dengan kesejahteraan, kepuasan, dan pemenuhan keseluruhan yang dialami karyawan di lingkungan kerja mereka. Insentif dapat berdampak langsung pada motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan di dalam sebuah organisasi (Piñeiro et al., 2020). Misalnya, insentif seperti bonus kinerja atau program pengakuan dapat meningkatkan motivasi karyawan, mengarah pada peningkatan keterlibatan dan kepuasan kerja, sehingga meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Selain itu, budaya yang menghargai insentif sebagai sarana untuk

meningkatkan kinerja dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif di mana karyawan merasa dihargai dan didukung (Leitão et al., 2021). Faktor lain yang menunjang dalam upaya meningkatkan kesejahteraan guru yaitu kompetensi. Untuk meningkatkan kompetensi, maka guru dituntut harus mengikuti pengembangan atau pelatihan. Namun, tidak semua guru secara merata mendapat kesempatan untuk mengikuti kegiatan pengembangan. Semua dikarenakan adanya keterbatasan akses. Jika guru ingin mendapatkan kesempatan secara mandiri, kadang terbentur pada faktor yang menghadang misalnya biaya tinggi, tempat pelatihan jauh, izin pimpinan yang sulit didapat karena meninggalkan siswa untuk diklat di luar kota sehingga kelas kosong.

Selain persepsi insentif dan kompetensi pedagogik, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam menunjang kualitas kerja guru. Berdasarkan pengamatan masih ditemukan kurangnya komunikasi efektif dan ketidakcocokan dalam gaya kerja sehingga menciptakan ketegangan di antara anggota tim. Selanjutnya, beban kerja yang terlalu banyak yang mengakibatkan kelelahan dan stres. Diruang guru, berkas-berkas masih tertumpuk dimeja sehingga mempersempit ruang gerak guru sehingga membuat kinerja menjadi kurang baik dan tidak bisa bekerja dengan nyaman.

Berbagai penelitian internasional menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja guru dipengaruhi oleh kombinasi faktor personal, organisasi, dan lingkungan kerja yang saling berinteraksi. Studi di Tiongkok oleh Di et al. (2023) menemukan bahwa kondisi kerja yang kurang mendukung seperti beban kerja berlebih, waktu kerja panjang, dan fasilitas terbatas menurunkan dimensi utama QWL, khususnya dalam aspek kesehatan, pertumbuhan profesional, dan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan. Temuan ini sejalan dengan penelitian di Nepal oleh Risal et al. (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan prediktor signifikan bagi QWL guru sekolah swasta; guru yang bekerja di sekolah dengan dukungan sarana dan suasana kerja positif melaporkan tingkat kesejahteraan kerja yang lebih tinggi.

Selain itu, dukungan organisasi dan kepemimpinan terbukti memainkan peran penting dalam memperkuat QWL. Ertürk (2022) mengemukakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi yang tinggi berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja dan menurunkan niat pindah kerja di kalangan guru sekolah dasar. Faktor psikologis internal seperti efikasi diri dan manajemen karier pribadi juga menjadi determinan penting. Penelitian oleh Eledio & Oca (2024) di Filipina menemukan bahwa QWL memediasi hubungan antara manajemen karier mandiri dan kesejahteraan guru; guru yang mampu mengelola perkembangan kariernya secara proaktif cenderung memiliki QWL yang lebih baik dan tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi. Hasil serupa diperkuat oleh Turgutlu & Yaman (2024) menjelaskan bahwa efikasi keselamatan dan kesehatan kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan QWL di kalangan guru Turki.

Faktor motivasional dan pengembangan profesional juga terbukti penting. Salim & Thavamalar (2025) mengatakan bahwa faktor-faktor pekerjaan seperti beban non-mengajar, ukuran kelas, dan status kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap QWL guru. Studi di Indonesia oleh Puspitasari et al. (2024) mengonfirmasi bahwa QWL, budaya organisasi, dan beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru; semakin tinggi QWL, semakin optimal performa pengajaran dan komitmen terhadap sekolah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bano et al. (2020) di Pakistan menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja guru masih rendah. Adapun faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kualitas kehidupan kerja guru antara lain dukungan sosial, kesempatan pengembangan profesional, dan lingkungan kerja. Di sisi lain, Arif et al (2020) menyatakan bahwa dukungan organisasi seperti kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru, kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan hubungan yang baik antara guru dan pimpinan sekolah dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung juga penting bagi kualitas kehidupan kerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Agus & Selvaraj (2020) tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan niat untuk bertahan di kalangan guru, serta peran mediasi komitmen karyawan dalam hubungan tersebut. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan niat untuk bertahan di kalangan guru. Selain itu, komitmen karyawan juga memediasi hubungan tersebut. Artinya, komitmen karyawan menjadi faktor penting yang mempengaruhi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan niat

untuk bertahan di kalangan guru. Untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru dapat dicapai melalui penerapan kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru, pengembangan karir, lingkungan kerja yang kondusif, dan penghargaan atas prestasi kerja.

Penelitian Cahyono & Putri (2020) bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja pada kualitas kinerja pegawai. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Metode analisis yang digunakan adalah regresi liner berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai, sedangkan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh.

Hasil kajian literatur mengenai kualitas kehidupan kerja juga diungkapkan oleh Gnanayudam & Dharmasiri (2008) dalam artikel mereka berfokus pada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dengan melakukan investigasi pada tingkat komitmen yang tidak memuaskan di antara pekerja di organisasi menengah di industri pakaian di Sri Lanka. Dhamija et al (2019) melakukan studi yang benar-benar berbeda tentang QWL dan kepuasan kerja. Faktor QWL mencakup: (i) upah dan gaji; (ii) sistem penghargaan (iii) lingkungan yang aman dan sehat; (iv) kondisi kerja; (v) hubungan interpersonal dan (vi) atasan yang memperhatikan dan membantu sebagai variabel studi mereka. (Nayak & Sahoo, 2015) mengeksplorasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja organisasi. Sementara Aruldoss et al (2020) menginvestigasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) serta peran mediasi dari stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen kerja.

Hasil-hasil penelitian di atas menggambarkan bahwa QWL guru dipengaruhi oleh sejumlah faktor utama: kondisi kerja dan beban kerja, dukungan organisasi, otonomi profesional, keselamatan kerja, dukungan psikologis, kesempatan pengembangan karier, dan keseimbangan kerja-kehidupan pribadi. Oleh karena itu, upaya peningkatan QWL harus dilakukan melalui strategi komprehensif yang tidak hanya menekankan kesejahteraan materi, tetapi juga

membangun iklim sekolah yang suportif, adil, dan berorientasi pada pertumbuhan profesional guru.

Meskipun telah banyak dilakukan penelitian terkait variabel kualitas kehidupan kerja, namun untuk melengkapi yang belum ada maka peneliti melakukan penelitian empiris berdasarkan pengalaman guru tentang kualitas kehidupan kerja yang ditinjau dari aspek persepsi insentif, kompetensi pedagogik, dan lingkungan kerja. Selain itu, peneliti juga akan mengembangkan model kualitas kehidupan kerja guru yang sebelumnya sudah ada.

Uraian di atas memperlihatkan bahwa kualitas kehidupan kerja guru sangat penting bagi sekolah, terutama untuk mendorong sekolah sebagai pusat pembelajaran yang nantinya menghasilkan luaran yang berkualitas. Oleh karena itu, peneliti tertarik mengambil judul “Model Penguatan Kualitas Kehidupan Kerja Guru Melalui Insentif, Kompetensi Pedagogik, dan Lingkungan Kerja di Sekolah Menengah Atas Negeri Jakarta Selatan.”

B. Identifikasi Masalah

Masalah yang menyebabkan rendahnya kualitas kehidupan kerja guru SMA dapat diidentifikasi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Status guru yang dipengaruhi faktor upah perlu ditingkatkan, kondisi memburuk, dan infrastruktur untuk mendukung kegiatan mengajar dan pembelajaran tidak menjadi prioritas investasi pemerintah.
2. Status guru yang dipengaruhi kurangnya rasa hormat dalam cara pemerintah dan beberapa elemen media massa merepresentasikan guru dan profesi mengajar.
3. Status guru yang dipengaruhi faktor beban kerja semakin meningkat, dan banyak serikat pekerja melaporkan kekhawatiran atas kesejahteraan anggota mereka karena stres pekerjaan yang semakin kompleks yang diterima guru.
4. Status guru yang dipengaruhi faktor masa depan kerja yang tidak pasti karena pekerjaan tetap digantikan dengan kontrak sementara dan jangka pendek.
5. Laporan Global Teacher Status Index 2018, reward terhadap guru di Indonesia berada 5 terbawah.

6. Rata-rata skor total dari kualitas kehidupan kerja guru adalah 3,18 yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja guru perlu ditingkatkan.
7. Proses rekrutmen dan seleksi guru masih belum berorientasi secara optimal pada kompetensi pedagogis dan kualitas mengajar. Konsekuensinya, sejumlah guru diterima bukan berdasarkan bukti efektivitas mengajar, tetapi karena keunggulan dalam tes administratif semata.
8. Distribusi guru yang belum merata turut menjadi determinan dalam kualitas kehidupan kerja. Ketidakseimbangan penempatan, terutama terkait keterbatasan guru potensial di wilayah 3T serta kebutuhan di sejumlah sekolah swasta, menghasilkan beban kerja yang tidak proporsional antarsekolah dan berdampak pada ketimpangan mutu layanan pendidikan.
9. Ketidakjelasan jalur karier guru, terutama bagi mereka yang memulai profesi sebagai tenaga honorer atau kontrak, menimbulkan ketidakpastian jangka panjang.
10. Skema P3K yang masih membutuhkan penguatan menyebabkan guru kesulitan memetakan trajectory pengembangan karier dan peningkatan profesional secara berkelanjutan.
11. Pendidikan pra-jabatan melalui PPG masih memerlukan penyempurnaan, baik dalam standar seleksi maupun kualitas pembelajaran. Seleksi yang lebih ketat dan peningkatan minat pesertanya diperlukan agar investasi negara dalam penyelenggaraan PPG berbanding lurus dengan peningkatan kualitas lulusan.
12. Program pengembangan profesi berkelanjutan (TPD/PKB) dinilai belum efektif, karena pelaksanaannya kerap tidak berbasis kebutuhan perkembangan guru, minim tindak lanjut, serta kurang memberikan ruang praktik langsung yang relevan dengan konteks pembelajaran sehari-hari.

C. Pembatasan Masalah

Sebagaimana disebutkan dalam identifikasi masalah di atas bahwa banyak variabel yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja guru, maka peneliti hanya membatasi masalah penelitian pada insentif (X_1), kompetensi pedagogik (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kualitas kehidupan kerja guru (Y) SMA Negeri Jakarta Selatan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah disampaikan di atas, maka rumusan masalah penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana insentif berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja guru?
2. Bagaimana kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja guru?
3. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja guru?
4. Bagaimana insentif berpengaruh terhadap lingkungan kerja?
5. Bagaimana kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap lingkungan kerja?
6. Bagaimana insentif berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru?
7. Bagaimana insentif berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja guru melalui lingkungan kerja?
8. Bagaimana kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja guru melalui lingkungan kerja?

E. Signifikansi Penelitian

Peneliti mengantisipasi bahwa temuan penelitian ini akan memberikan manfaat atau signifikansi akademis dan praktis sebagai berikut:

1. Signifikansi akademis

Pertama, memperjelas fokus teoretis penelitian. Pembatasan pada variabel insentif, kompetensi pedagogik, dan lingkungan kerja mempersempit ruang kajian sehingga penelitian dapat lebih mendalam dalam menjelaskan hubungan antara variabel. *Kedua*, menambah kajian empiris dalam konteks pendidikan menengah. Penelitian ini berkontribusi pada pengayaan literatur tentang *Quality of Work Life* (QWL) dalam konteks guru SMA. Ketiga, memberi dasar bagi model konseptual lanjutan. Hasil penelitian dapat menjadi pijakan teoritis untuk mengembangkan model penguatan kesejahteraan kerja guru yang menghubungkan faktor-faktor motivasional dan profesional (seperti insentif dan kompetensi pedagogik). *Keempat*, mengisi kesenjangan riset lokal. Sebagian besar penelitian tentang QWL

guru di Indonesia masih berfokus pada faktor umum (motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja).

2. Signifikansi praktis

Pertama, hasil penelitian dapat digunakan oleh kepala sekolah dan pemerintah daerah (Dinas Pendidikan Jakarta Selatan) untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan insentif, program peningkatan kompetensi pedagogik, dan kondisi lingkungan kerja guru. *Kedua*, dengan mengetahui faktor dominan yang memengaruhi QWL, sekolah dapat merancang intervensi yang tepat sasaran untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, serta keseimbangan kehidupan kerja guru. *Ketiga*, kesempatan bagi penelitian berikutnya untuk mereplikasi kajian serupa di wilayah lain atau pada jenjang pendidikan yang berbeda (misalnya SMP, SMK, atau madrasah) guna membandingkan hasil dan menguji konsistensi pengaruh antarvariabel.

F. State of The Art

Peneliti melakukan perbandingan kajian dari berbagai hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal untuk melihat keunikan dan keunggulan penelitian. Adapun hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel kualitas kehidupan kerja, insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Peneliti	Variabel Relevan	Temuan	Perbedaan
1	Quality of nursing work life among hospital nurses in Saudi Arabia: A cross-sectional study (Alharbi et al., 2019)	QWL, lingkungan kerja	Penelitian ini memberikan pemahaman awal tentang kualitas kehidupan kerja di kalangan perawat yang bekerja di wilayah Madinah. Penelitian ini menunjukkan tingkat kualitas kehidupan kerja yang sedang (moderate level of QNWL) dan adanya hubungan signifikan antara variabel pribadi, keluarga, dan lingkungan kerja dengan	Penelitian dilakukan pada pekerja perawat, sementara penelitian ini dilakukan pada guru.

No	Judul Peneliti	Variabel Relevan	Temuan	Perbedaan
			kualitas kehidupan kerja (QNLW).	
2	The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance (Mulang, 2021)	Kompetensi, lingkungan kerja	Hasil penelitian menemukan bahwa pengaruh langsung maupun tidak langsung dari kompetensi, motivasi, dan lingkungan pembelajaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, serta hubungan variabel pendahulu terhadap kualitas pendidikan. Termasuk kinerja guru yang berpengaruh terhadap kualitas pendidikan.	Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, sementara populasi penelitian ini pada guru SMA.
3	Between Monetary Incentives and Motivation Crowding-Out: The Influence of Perceptions of Incentives on Research Performance (Kim & Bak, 2020)	QWL, insentif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi individu terhadap insentif moneter memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja penelitian. Jika individu mempersepsikan insentif moneter sebagai bentuk penghargaan yang menghargai kontribusi mereka dan memberikan dorongan positif, insentif tersebut dapat meningkatkan kinerja penelitian mereka.	Penelitian dilakukan pada universitas di Korea, sementara penelitian ini dilakukan di SMA.
4	Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence, and	Insentif, kompetensi, lingkungan kerja	Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepemimpinan juga memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan budaya organisasi juga memiliki dampak pada kinerja karyawan. Kinerja pekerjaan yang baik akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Kompetensi karyawan berpengaruh pada kinerja	Penelitian dilakukan pada lembaga/ perusahaan swasta, sedangkan penelitian ini dilakukan pada lembaga sekolah

No	Judul Peneliti	Variabel Relevan	Temuan	Perbedaan
	compensation (A study of human resource management literature studies) (Nguyen et al., 2020)		mereka. Selain itu, kompensasi juga memengaruhi kinerja karyawan.	
5	Competences for Environmental Sustainability: A Systematic Review on the Impact of Absorptive Capacity and Capabilities (Dzhengiz & Niesten, 2020)	Kompetensi, lingkungan kerja	Studi ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki efek langsung positif pada kinerja, dan efek tidak langsung sebagai mediator antara kemampuan lingkungan dan kinerja.	Penelitian menggunakan tinjauan literatur sistematis, sementara penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif
6	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 6 Ambon (Hidayat, 2020)	Kompetensi, lingkungan kerja	Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung yang mempunyai tingkat signifikansi $\alpha < 0,05$.	Penelitian tersebut menggunakan program SPSS untuk menganalisis, sementara penelitian ini menggunakan PLS
7	The Effect of Competence And Incentives Towards Teaching Quality At Paud Pelita Hati Dusun Pulau Jelmu Kecamatan Jujuhan Kabupaten Bungo Provinsi Jambi	Kompetensi, insentif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan insentif secara bersama-sama mendukung peningkatan kualitas pengajaran guru. Kompetensi yang dimiliki oleh guru dan didukung oleh insentif yang diberikan oleh sekolah kepada guru berkontribusi pada kualitas pengajaran guru yang tinggi, baik berasal dari	Dalam analisis data penelitian menggunakan SPSS, penelitian ini menggunakan PLS.

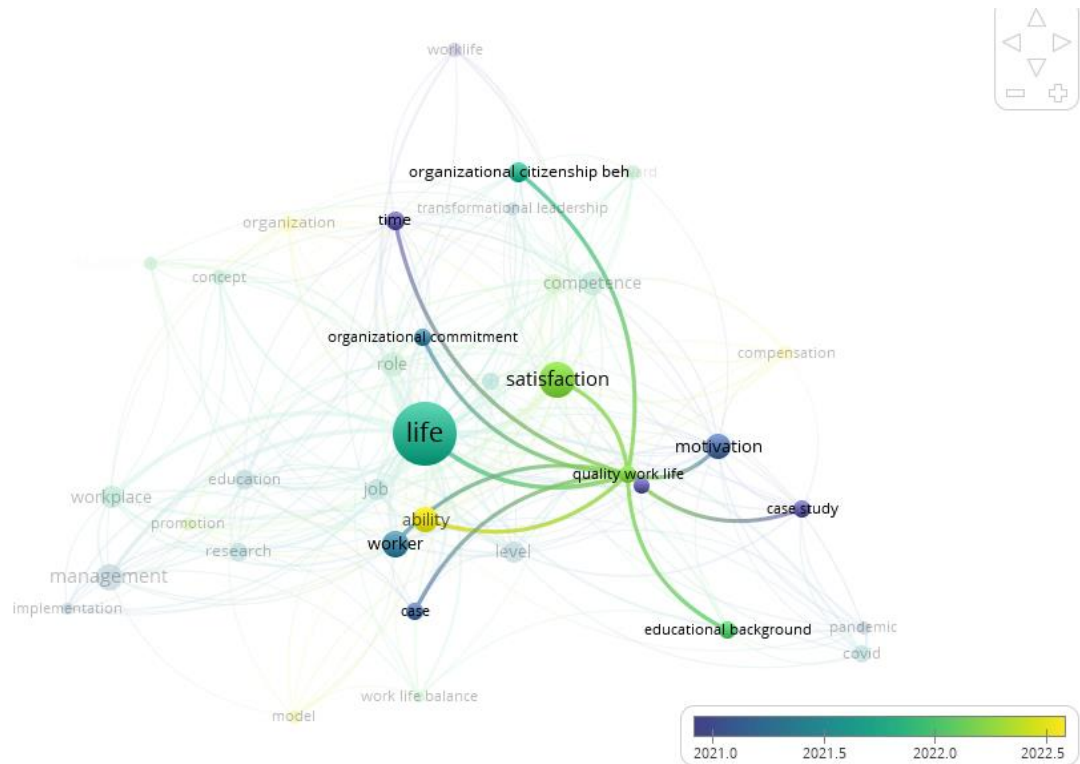
No	Judul Peneliti	Variabel Relevan	Temuan	Perbedaan
	(Fitriani, 2023)		individu masing-masing maupun motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah akan secara otomatis membuat guru antusias dalam menjalankan tugasnya.	

Dari hasil kajian penelitian sebelumnya yang telah peneliti jabarkan pada tabel tersebut, maka peneliti bermaksud menemukan dan mengkaji lebih jauh mengenai kualitas kehidupan kerja guru SMA Negeri di Jakarta Selatan. Penelitian terdahulu yang sudah peneliti uraikan dan dibandingkan dengan penelitian yang sedang peneliti kerjakan, belum pernah ada penelitian yang mencakup keterkaitan keempat variabel yang sama. Artinya, judul penelitian ini belum banyak digunakan dan bahkan kebanyakan penelitian menjadikan variabel kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas, namun peneliti mencoba berbeda dengan menjadikannya sebagai variabel terikat.

Untuk memperkuat argumentasi, peneliti menelusuri artikel terkait topik penelitian guna melihat posisi penelitian yang akan dilakukan dengan menggunakan *software Vosviewer* yaitu sebuah perangkat lunak yang dapat menampilkan sebuah topik atau subjek yang sedang trend diteliti serta keterkaitan setiap subjek digambarkan dalam bentuk jaringan yang saling terhubung. Pencarian artikel dilakukan dengan kata kunci *quality of work life*, *incentives*, *pedagogical competence* dan *work environment* dilakukan dengan bantuan *software Harzing's Publish or Perish (PoP)*. Batas tahun publikasi artikel, di sini dibatasi dari tahun 2019 sampai 2024 dan batas jumlah artikel sebanyak 1000 artikel. Dari hasil pencarian diperoleh 992 *papers* (artikel) kemudian dianalisis dengan bantuan *Vosviewer*.

Gambar 1.3 menunjukkan topik mana yang menjadi pusat perhatian. Semakin berwarna cerah dan tulisan topik yang diteliti semakin besar. Pada gambar tersebut memperlihatkan bahwa topik keterkaitan variabel kualitas kehidupan kerja guru yang dipengaruhi insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja memiliki warna

pudar, bahkan tidak nampak pada gambar visualisasi tersebut. Artinya keterkaitan keempat topik penelitian ini tergolong sedikit atau jarang diteliti.



Gambar 1.3 Visualisasi kualitas kehidupan kerja dengan variabel lain