

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan bagian penting dalam keberlangsungan kemajuan sebuah bangsa dan peradaban. Bahkan salah satu faktor penting dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau yang sering dikenal *Human Development Index* menurut Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) adalah pendidikan, dua faktor berikutnya adalah angka harapan hidup dan kemampuan daya beli. Amanat Undang Undang di negeri ini menempatkan pendidikan sesuatu yang krusial. Undang-undang Dasar 1945 (Amandemen bab XIII pasal 31 ayat 1) tegas menyatakan bahwa, Setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan. Sebagaimana amanah UU Sisdiknas no. 20 tahun 2003 bahwa, pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan berilmu (ristekdikti, 2003). Pendidikan memiliki fungsi yang hakiki dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang akan menjadi aktor-aktor dalam menjalankan fungsi dalam berbagai bidang kehidupan.

Mengingat pendidikan sangat penting, maka peningkatan mutu pendidikan harus diperhatikan, karena kualitas dan mutu pendidikan

akan berdampak pada kehidupan sumber daya manusia yang telah selesai dengan pendidikannya. Terutama di era globalisasi yang selalu ditandai dengan adanya perubahan-perubahan dalam bidang ekonomi, sosial, dan politik yang juga berimbas pada dunia pendidikan. Pendidikan saat ini dituntut untuk dapat mengikuti arus globalisasi yang senantiasa berubah di tengah persaingan yang sangat ketat. Salah satu tuntutan tersebut adalah bagaimana sebuah organisasi pendidikan secara responsif menanggapi perubahan-perubahan yang terjadi. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pada pasal 18 mengamanatkan bahwa pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar, lebih lanjut dijelaskan bahwa pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) atau bentuk lain yang sederajat (ristekdikti, 2003).

Sekolah menengah kejuruan adalah sekolah yang mengembangkan dan melanjutkan pendidikan dasar dan mempersiapkan peserta didiknya untuk dapat bekerja, baik bekerja sendiri atau bekerja sebagai bagian dari suatu kelompok sesuai bidangnya masing-masing. SMK mempunyai misi utama untuk menyiapkan peserta didiknya memasuki lapangan kerja. Dengan demikian keberadaan SMK diharapkan mampu menghasilkan lulusan tenaga tingkat menengah yang siap kerja.

Untuk menunjang tujuan ini, dirancang Pendidikan Sistem Ganda (PSG) sebagai perwujudan kebijaksanaan dan *Link and Match*. PSG merupakan suatu kombinasi antara penyelenggaraan pembelajaran di sekolah (SMK) dengan penyelenggaraan praktek kerja industri (prakerin) di institusi kerja pasangan (perusahaan; jasa, dagang, industri), secara sinkron dan sistematis, bertujuan menghantarkan peserta didik pada penguasaan kemampuan kerja tertentu, sehingga menjadi lulusan yang berkemampuan relevan seperti yang diharapkan. Dan *Link and match* tidak bisa dipahami hanya sebagai penyelarasan dunia pendidikan dengan dunia kerja. Harusnya paradigma "*link and match*" ditarik lebih luas pada keberkaitan dan kebersepadanan dunia pendidikan dengan dunia kehidupan.

Dan pendidikan sebagai proses dekonstruksi masyarakat dengan sisi kehidupan yang kompleks dan terkait satu sama lain, yaitu keagamaan, seni, budaya, sosial, ekonomi, dan politik. Pendidikan juga harus mampu membantu peserta didik mengembangkan potensinya. Maka haruslah dunia pendidikan menyelaraskan dirinya dengan dunia kehidupan. Itulah "*link and match*" yang sesungguhnya (Syafei, 2016). Dan dalam prosesnya, PSG ini dilaksanakan pada lembaga (tempat) yaitu di sekolah dan di dunia kerja, sebagai contoh kecil sekolah mengadakan acara wajib *study tour* ke pabrik makanan, dan siswa akan diajak berkeliling pabrik dan diperkenalkan dengan sistem pembuatan Produk serta sistem kerja pabrik tersebut. Upaya ini dilakukan dalam

rangka meningkatkan mutu tamatan SMK dalam menciptakan relevansi pendidikan dengan tuntutan kebutuhan tenaga kerja.

Upaya apapun yang dilakukan, ujung tombak pendidikan adalah guru. Seorang pahlawan tanpa tanda jasa. Untuk menjalankan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis itu, tentu diperlukan sosok guru yang profesional dan kompeten dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana di amanatkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, 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” (pasal 1 butir 1).

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dari segi jumlah maupun mutunya. Guru yang berkualitas diantaranya adalah mengetahui dan mengerti peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran. Tugas guru yang paling utama adalah mengajar dan mendidik. Dengan demikian seseorang yang dapat menduduki profesi keguruan ini haruslah orang yang ahli dalam bidangnya, ia harus memenuhi standar kompetensi yang telah ditentukan diantaranya meliputi sikap keteladanan, pengetahuan yang *up to date* dan terampil dalam banyak hal termasuk pada keterampilan belajar mengajar serta sehat

secara jasmani dan rohani.

Guru yang berhasil dapat dilihat dari keberhasilan siswa serta organisasi tempat guru tersebut bernaung. Organisasi pada sebuah sekolah tidak kalah penting untuk diperhatikan, dan sebuah organisasi dapat berhasil jika adanya komitmen dari para anggotanya. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang guru terhadap organisasi, dan sejauh mana guru tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang guru terhadap organisasinya.

Komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi, berkorban dan memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan karena karyawan ingin bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi (Dharmawan & Suana, 2016). Dengan demikian jika seorang guru telah berkomitmen terhadap sebuah organisasi sekolah maka guru tersebut akan berkontribusi penuh terhadap sekolah demi mencapai tujuan bersama. Dan hal ini juga dapat memperkecil kemungkinan guru berfikir untuk mencari pekerjaan baru atau tempat kerja baru. Guru yang sudah bekerja lama di sekolah akan lebih memahami organisasi sekolah daripada guru baru, dengan demikian apabila ada sebuah masalah dalam organisasi atau sekolah, guru senantiasa memberikan ide dan masukan yang relevan demi kelangsungan sekolah.

Upaya guru mengembangkan diri mencerminkan adanya komitmen guru terhadap tugas tugasnya. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Bab XI Pasal 40 Ayat 2 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya (ristekdikti, 2003).

Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Namun berdasarkan observasi, ternyata masih ada sebagian guru yang kurang memiliki komitmen terhadap tugas tugasnya. Serta masih banyak sekolah yang pada proses pembelajarannya tidak berlangsung secara efektif. Hal ini dapat dilihat dari adanya kelas kosong ketika jam pelajaran berlangsung, sehingga siswa banyak yang berkeliaran di luar kelas. Dan tingginya keinginan guru untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya (*turn intention*) yang dapat berujung pada keputusan meninggalkan pekerjaan (*turnover*).

Faktor yang memicu guru berkomitmen terhadap sebuah organisasi adalah kualitas kehidupan kerja dalam organisasi tersebut. Kualitas kehidupan kerja dapat menarik dan mempertahankan pekerja

yang berkualitas untuk bekerja ke dalam sebuah organisasi tersebut. Bagi pekerja penerapan prinsip-prinsip yang memperhatikan sisi kualitas kehidupan kerja di tempat kerja dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan mereka, memiliki iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis pada pribadi disetiap pekerja itu sendiri.

Seseorang yang merasa nyaman pada sebuah lingkungan kerja baik secara fisik maupun psikis akan memiliki komitmen untuk tetap berada pada organisasi tersebut demi mencapai tujuan bersama. Dengan demikian kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan loyalitas guru untuk mengabdikan kepada sekolah, bekerja dengan nyaman dan aman sehingga memengaruhi iklim kerja yang bagus yang akan berimbas pada efektivitas dan produktivitas. Guru menjadi termotivasi untuk melakukan inovasi dan melakukan kreativitas.

Dalam hal ini kepala sekolah bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina guru agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan. Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dan lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja dalam mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Contoh sederhana yang dapat menimbulkan kualitas kehidupan kerja menjadi kurang baik adalah

tidak adanya kamar kecil untuk guru, hal ini dapat membuat guru menjadi kurang betah berada di sekolah.

Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik akan menimbulkan semangat para guru untuk bekerja dengan lebih kreatif. Hal ini dapat mempengaruhi guru secara emosional, dan akan membawa guru kepada suatu keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi sekolah tersebut. Dengan demikian munculah sebuah komitmen dari dalam diri guru itu sendiri untuk memberikan kontribusinya secara optimal kepada sekolah. Guru berkomitmen terhadap kesuksesan peserta didiknya melalui pengaruh praktik belajar mengajar yang ditunjukkan oleh nilai akademik siswa.

Desain kerja dapat membantu mewujudkan komitmen guru, karena desain kerja sangat memengaruhi lingkungan kerja yang mana akan memberikan dampak terhadap kualitas kehidupan kerja, selain berhubungan dengan produktifitas juga menyangkut tenaga kerja yang akan melaksanakan pekerjaan. Desain kerja merujuk pada tahap pertama saat manajemen menciptakan suatu pekerjaan dengan merinci tugas dan tanggung jawabnya. Desain Kerja merupakan keputusan dan tindakan manajerial yang menghususkan ke dalam cakupan dan hubungan pekerjaan yang objektif untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan struktur organisasi yang baik. Dalam struktur organisasi terlihat adanya tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing individu yang berada dalam organisasi dan

menggambarkan pekerjaan yang akan dilaksanakan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pekerjaan yang akan dilaksanakan harus didesain dengan sebaik mungkin.

Oleh karena itu sekolah perlu memiliki suatu sistem kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan sekolah secara efektif dan efisien yang dapat merangsang pekerja untuk bekerja secara produktif dan mengurangi timbulnya rasa bosan di tempat kerja. Hal ini sangat bermanfaat dan penting bagi para guru, sehingga tugas guru tidak terlihat terlalu monoton dan hanya sebatas mengajar di kelas dan memberikan tugas kepada siswa saja. Sebuah desain kerja bukan hanya sekedar desain pekerjaan yang tertulis dikertas putih dan disetujui oleh para pimpinan tanpa perhatian khusus dari para pekerja yang bersangkutan. Dan dalam kenyataannya masih banyak guru yang tidak tahu pasti apa tugas lain dari seorang guru selain mengajar di kelas. Hal ini harus menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan pada setiap unsur organisasi terutama kepala sekolah.

Sebuah desain kerja dibuat oleh kepala sekolah untuk mengatur tugas yang tepat sasaran, memberikan tugas kepada pendidik dan tenaga kependidikan dengan kemampuan dan ketrampilan yang harus dimiliki untuk mengerjakan tugas tersebut demi mencapai tujuan sekolah. Racangan pekerjaan yang telah dibuat tidak akan mempunyai arti apa-apa dalam kehidupan kerja apabila tergambar dalam konsep saja. Maka penting bagi setiap unsur di dalam organisasi sekolah melaksanakan

pekerjaan atas dasar rancangan pekerjaan yang ditetapkan. apabila kepala sekolah mendesain kembali pekerjaan-pekerjaan akan dapat meningkatkan produktivitas dan kemampuan kerja yang tinggi.

Dan desain kerja yang dibuat oleh seorang kepala sekolah melalui tahap diskusi terlebih dahulu dengan yang bersangkutan dapat mendorong tercapainya komitmen organisasi yang lebih kuat sehingga unjuk kerja organisasi lebih dapat ditingkatkan. Hal ini juga dapat menghindari adanya pembagian tugas yang tidak merata serta kurang sesuai terhadap guru bersangkutan, sehingga hubungan antar guru satu dengan yang lain dan hubungan guru dengan kepala sekolah tetap terjalin baik dan harmonis. Dan dengan adanya desain kerja yang tepat maka guru dapat bekerja dan menghasilkan suatu pekerjaan yang efektif didampingi komitmen penuh terhadap pekerjaan dan organisasi ditempat kerjanya (sekolah).

Komitmen akan mendorong rasa tanggung jawab dan semangat kerja guru. Komitmen guru akan memperlancar pergerakan sekolah mencapai tujuan yang akan dicapai, serta sebagai upaya meningkatkan kinerja sekolah, baik secara personal maupun organisasional. Hal ini ditandai dengan terciptanya peningkatan, baik bersifat fisik maupun psikologis, sehingga segala sesuatunya menjadi menyenangkan bagi seluruh warga sekolah.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji "Pengaruh Desain Kerja dan Kualitas

Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Afektif Guru SMK di Jakarta Timur”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Adanya perilaku indisipiner yang dilakukan oleh beberapa guru seperti datang ke sekolah terlambat, terlambat masuk kelas, saat mengajar hanya di berikan tugas kemudian ditinggal pergi
2. Ditemukannya kelas kosong tanpa guru, sehingga banyak siswa berkeliaran di luar kelas ketika jam pelajaran
3. Kurangnya fasilitas yang memadai bagi guru seperti digabungkannya toilet guru dengan siswa, hal ini menyebabkan guru menjadi kurang betah berada di sekolah
4. Kurangnya rasa tanggung jawab guru akan tugas profesinya sehingga menyebabkan guru lebih suka berada diluar sekolah daripada di sekolah itu sendiri
5. Kurangnya pemahaman guru akan tugas tugasnya di sekolah, hal ini dapat terlihat dari guru yang hanya datang untuk mengajar di kelas saja.
6. Rendahnya keharmonisan hubungan dan komunikasi antara kepala sekolah dan guru sehingga interaksi keduanya terasa kaku

7. Rendahnya komitmen yang dimiliki guru terhadap sekolah menyebabkan tingginya keinginan guru untuk keluar dari pekerjaannya
8. Kurangnya pemahaman kepala sekolah dalam proses pembuatan desain kerja seperti memberikan tugas kepada guru tanpa mendalami kemampuan guru tersebut
9. Adanya pemberian tugas secara tidak merata atau spontanitas dapat menimbulkan hubungan yang renggang antar sesama guru dan menciptakan kualitas lingkungan kerja yang kurang baik
10. Kurang efektifnya guru dalam bekerja dikarenakan adanya desain kerja yang kurang tepat, dan menimbulkan kualitas kehidupan kerja yang kurang baik

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti membatasi penelitian ini pada ruang lingkup pengaruh desain kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen afektif guru. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada guru tetap Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di wilayah Jakarta Timur.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah maka penelitian ini dilaksanakan dengan bertitik tolak dari permasalahan:

1. Apakah desain kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif?
3. Apakah desain kerja berpengaruh langsung terhadap kualitas kehidupan kerja?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis dalam bidang keilmuan serta kegunaan secara praktis dalam praktek pendidikan terutama dalam lingkungan sekolah menengah.

1. Kegunaan secara teoritis

- a. Sarana pembandingan bagi dunia ilmu pengetahuan dalam menggali dan memperkaya informasi tentang komitmen organisasi yang dipengaruhi secara langsung oleh desain kerja dan kualitas kehidupan kerja.
- b. Menambah referensi dan pengembangan bagi penelitian berikutnya.
- c. Temuan dalam penelitian merupakan penguatan terhadap teori yang sudah ada sehingga dapat menjadi rujukan dalam kerangka komitmen organisasi.

2. Kegunaan secara praktis

- a. Manfaat bagi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Jakarta timur, sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan pengembangan kepala sekolah.
- b. Manfaat bagi dunia penelitian: sebagai sumbangan dalam penggalan variabel-variabel penelitian, sekaligus memperkaya obyek penelitian.
- c. Menambah wawasan bagi peneliti khususnya dan bagi pengelola manajemen pendidikan serta bagi masyarakat pemerhati pendidikan.

