

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat berorganisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas terbaik agar mampu bersaing secara global. Sumber daya manusia merupakan tombak dalam suatu organisasi yang salah satu wujudnya adalah suatu lembaga atau perusahaan memiliki karyawan atau pegawai yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan standart operasional. Karyawan sebagai pelaksana organisasi memiliki peranan penting sebagai sumber daya manusia dan harus dioptimalkan. Apabila karyawan sebagai pelaksana tidak mengupayakan terbaik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam berorganisasi.

Era revolusi sumber daya manusia 4.0 memiliki tantangan tersendiri dalam pengembangan sumber daya manusia. Kekuatan lembaga atau perusahaan terletak pada sumber daya manusia, yang mampu mengolah organisasi dan menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai dalam susunan berorganisasi. Hal ini merupakan bentuk dari memperdayakan potensi karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil kinerja karyawan mempengaruhi dalam berkontribusi untuk mewujudkan organisasi yang sesuai dengan tujuan awal terbentuk.

Contoh kasus yang nyata mengenai kinerja karyawan, yakni guru sebagai karyawan dalam dunia pendidikan. Guru merupakan aset yang berperan sebagai penanggung jawab dalam membentuk karakter kepribadian

peserta didik, mendidik agar matang dalam bersikap sehingga mampu berdikari di tengah masyarakat. Menjadi guru memiliki tugas dan komitmen untuk mencerdaskan bangsa.

Apabila guru semakin berkomitmen dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya semakin banyak peserta didik yang dilahirkan memiliki kualitas terbaik dan mampu bersaing dengan dunia luar. Sehingga dibutuhkan persyaratan bagi guru agar dapat tercapai tujuan dari pendidikan. Seperti halnya dijelaskan dalam UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen adalah :

“Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru memiliki kewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta memberi penilaian dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni”.¹

Apabila dikutip dari pasal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa guru atau dosen memiliki peranan yang penting dan harus memperhatikan sistem kelangsungan pendidikan. Apabila hal ini ditinjau dari Agama Islam, memberikan arahan bahwa didalamnya juga mengatur mengenai etos kerja. Secara langsung diatur dalam Ayat Al-Qur`an di dalam Surat Al-Insirah 7-8, yang artinya “Apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), maka kerjakan dengan penuh kesungguhan (urusan) yang lain,”² serta dijelaskan juga dalam hadits Rasulullah SAW yang artinya:

¹ UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 20

² *Mushaff.id* ,diakses dari: www.mushaff.id, pada tanggal 10 Juli.

“Berusahalah untuk urusan duniamu seolah-olah engkau akan hidup selamanya”.³

Dikutip dari Al-Qur`an dan Hadits diatas maka anjuran kepada manusia agar terus bekerja dan berusaha yang terbaik. Dibuktikan pada terciptanya etos kerja yang baik dan mampu menyelesaikan tanggung jawab sebagai pekerja. Selain itu juga diatur dalam beberapa pendapat mengenai etos kerja seperti Webber dan Suseno (2002:64) yang menjelaskan bahwa etos kerja merupakan panduan tingkah laku bagi seseorang, kelompok, atau sebuah lembaga (*guiding belief of person, group or instution*).⁴ Sedangkan menurut Gregory (2003) adalah negara maju dilihat dari teknologi/informasi disertai dengan etos kerja yang tinggi untuk berhasil.⁵ Etos kerja menjadi kata kunci dalam menjalankan suatu pekerjaan yang menjadi tekad bagi pekerja.

Guru yang menjadi harapan bagi dunia pendidikan untuk mendukung kualitas pembelajaran. Mendukung etos kerja guru tentunya bagi pihak pemerintah harus memperhatikan kesejahteraan guru, karena guru sama halnya manusia biasa yang butuh memenuhi kebutuhan yang pada umumnya. Indonesia memiliki sistem pendidikan yang unik karena guru dibagi menjadi tetap dan tidak tetap atau yang disebut dengan GTT.

³ Muhammad, *Bekerja Untuk Duniamu Seakan-Akan Hidup Selamanya* , diakses dari www.rumaysho.com, pada tanggal 10 Juli 2019

⁴ 17 *Pengertian Etos Kerja Menurut Para Ahli (Pembahasan Lengkap)* , diakses dari www.seputarpengetahuan.co.id, pada tanggal 10 Juli 2019.

⁵ 17 *Pengertian Etos Kerja Menurut Para Ahli (Pembahasan Lengkap)* , diakses dari www.seputarpengetahuan.co.id, pada tanggal 10 Juli 2019.

Guru yang tidak tetap tentunya memperoleh gaji yang sangat minim, hal ini yang kurang diperhatikan pihak Pemerintah. Tuntutan yang diberikan ke guru jelas tertera di dalam Undang-undang akan tetapi apresiasi yang diberikan kepada guru kurang dari cukup.

Etos kerja yang diharapkan bagi pihak sekolah khususnya pada guru yang memiliki artian bahwa etos kerja merupakan perilaku yang positif untuk mempengaruhi keberhasilan pendidikan yang berlandaskan keyakinan yang besar, komitmen, dan tekad yang bulat. Apabila pendidik sudah menjelaskan hal tersebut maka yang ditumbulkan adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi adalah kebutuhan dalam melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya dan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Hal ini diartikan dengan adanya motivasi berprestasi tenaga pendidik yang diharapkan menyukai tantangan dan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya kinerja secara memuaskan.

Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh kreativitas yang terus menerus dan berorientasikan tujuan. Pegawai yang bermotivasi adalah mereka yang tidak mudah diganggu, demikian pula sebaliknya. Pegawai akan bekerja dengan lebih baik dalam lingkungan dimana mereka merasa dihargai, dan program pemberian insentif dapat membantu membentuk atmosfir tersebut. Program motivasi ini akan membuat pegawai merasa bahwa perusahaan/ lembaga yayasan memperhatikan kesejahteraan mereka dan mengakui prestasi yang telah

dicapai. Hal ini sejalan dengan konsep teori pemenuhan kebutuhan manusia yang di kemukakan Maslow, yang menjelaskan bahwa kebutuhan manusia dapat digambarkan kedalam suatu hirarki dari kebutuhan yang terendah sampai tertinggi. Seseorang akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Dalam tingkatan ini kebutuhan yang terendah harus dipenuhi terlebih dahulu lalu selanjutnya pada tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan manusia oleh Maslow diklasifikasikan atas lima tingkat jenjang dan masing-masing dijelaskan sebagai berikut:⁶

- a) *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis) merupakan hirarki kedudukan paling dasar dan merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, tempat tinggal dan pakaian yang dapat dipenuhi dengan gaji.
- b) *Security needs* (kebutuhan rasa aman), kebutuhan ini meliputi keselamatan, kesehatan diri pekerja dan kelangsungan pekerjaan, serta jaminan hari tua.
- c) *Self actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri) merupakan hirarki kebutuhan yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi diri.

⁶ Saul MCLeod, *Maslow's Hierarchy*, diakses dari : www.simplypsychology.org/maslow.html. pada tanggal 10 Juli.

- d) *Social needs* (kebutuhan sosial), yaitu kebutuhan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak.
- e) *Esteem needs* (kebutuhan penghargaan), meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi yang dicapai, pengakuan atas kemampuan dan keahlian.



Gambar 1.1 Hirarki Teori Kebutuhan menurut Maslow
 Sumber : <http://webpase.ship.edu/cqboer/maslow.html>⁷

Hal yang paling penting dalam pemikiran Maslow, bahwa suatu proses pemenuhan kebutuhan yang semakin meningkat dari kebutuhan yang terendah sampai yang tertinggi menunjukkan masing-masing kebutuhan saling menopang dan saling tergantung (*interdependence*), artinya, kebutuhan yang telah terpuaskan tidak lalu hilang bila kebutuhan-kebutuhan selanjutnya muncul dan mendominasi. Kebutuhan fisiologis dalam hirarki

⁷ Hirarki Teori Kebutuhan Menurut Maslow. Diakses dari: <http://webpase.ship.edu/cqboer/maslow.html>, pada tanggal 10 Juli

Maslow merupakan kebutuhan dasar pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu, seperti kebutuhan mempertahankan hidup, dan manifestasinya yang nyata akan tampak dalam pemenuhan kebutuhan akan sandang, pangan, dan papan/ perumahan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus, akan tetapi juga karena tanpa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak akan dapat dikatakan hidup secara normal. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis.

Penggajian merupakan salah satu aspek penting untuk memenuhi kebutuhan fisiologis ini. Yang tergolong dalam pengertian penggajian adalah segala penghasilan yang diperoleh seseorang secara rutin yang berupa uang. Dalam hal ini mencakup didalamnya gaji dan upah, tunjangan-tunjangan, honorarium serta penghasilan-penghasilan lain yang diperoleh karena ikut mengerjakan suatu pekerjaan.

Penghasilan yang diterima bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama bagi seseorang menjadi pegawai, tetapi juga karena besar pengaruhnya terhadap semangat gairah kerja. Dapat diartikan bahwa uang merupakan sesuatu yang bernilai karena dapat ditukarkan dengan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhannya termasuk didalamnya adalah kebutuhan atas jaminan kesehatan bagi diri sendiri dan keluarganya. Makin besar penghasilan yang diterima pegawai semakin mencukupi kebutuhan mereka. Dengan demikian mereka akan mendapatkan ketenangan dalam

melaksanakan pekerjaannya. Hal ini berdampak kepada kinerja dan prestasi pegawai tersebut. Tapi kenyataan di Indonesia Guru Swasta secara umum belum mendapatkan tunjangan pemenuhan kebutuhan kesehatan sehingga ini menjadi masalah ketika guru tersebut sakit atau ketika keluarganya sakit maka guru tersebut tidak hanya memikirkan waktu untuk menjaga namun ikut memikirkan dan mencari sumber pinjaman untuk membayar biaya berobat di rumah sakit, hal inilah yang membuat guru tidak konsentrasi terhadap profesinya sebagai pengajar. sebagai gambaran kondisi kerja dilingkungan SMA unggulan BPPT al Fatah Kabupaten Lamongan sebelum adanya program pemenuhan kesehatan data persentase kehadiran di tahun 2017 menunjukkan pada bulan Juli tingkat kehadiran guru 87%, bulan Agustus tingkat kehadiran guru 85%, bulan September tingkat kehadiran guru 88%, bulan Oktober tingkat kehadiran guru 87%, bulan November tingkat kehadiran guru 86% dan bulan Desember tingkat kehadiran guru 86%, dari rata-rata kehadiran guru selama 6 bulan di tahun 2017 tidak bisa mencapai 100% faktor yang membuat tingkat kehadiran guru rendah adalah guru izin karena sakit dan keluarganya sakit.

Untuk mencapai kinerja yang memuaskan perlu didukung motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi sangat dipengaruhi oleh iklim kerja. Semakin baik iklim kerja, berdampak pada motivasi berprestasi. Pimpinan dalam hal ini adalah kepala sekolah perlu memberi kepastian kepada tenaga pendidik agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar. Salah satu metode yang dapat dilakukan sehingga dapat memunculkan iklim kerja yang

baik adalah dengan memberikan jaminan terhadap pemenuhan Kesejahteraan yang lebih difokuskan pada hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan untuk diri sendiri dan keluarga. Konsep tunjangan kesejahteraan dengan difokuskan pada pembayaran iuran jaminan kesehatan BPJS setiap tenaga pendidik oleh pihak manajemen sekolah, dapat dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan etos kerja pendidik di lingkungan SMA Unggulan BPPT Lamongan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **Strategi Peningkatan Etos Kinerja Pendidik Melalui Pemenuhan Kebutuhan Kesehatan di Lingkungan SMA Unggulan BPPT AL Fattah Kabupaten Lamongan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas, maka peneliti mencoba merumuskan masalah pada penelitian ini, sebagai acuan dalam pengerjaannya. Adapun rumusan masalahnya sebagai berikut :

- a. Apakah pemenuhan kebutuhan kesehatan tenaga pendidik dapat meningkatkan Etos Kerja tenaga pendidik di SMA unggulan BPPT AL Fattah Lamongan?
- b. Bagaimana strategi peningkatan etos kerja tenaga pendidik di SMA Unggulan BPPT AL Fattah Lamongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk menjawab dan

menganalisa berbagai pertanyaan yang tertera dalam rumusan masalah.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah pemenuhan kebutuhan kesehatan dapat meningkatkan Etos Kerja tenaga pendidik di lingkungan SMA unggulan BPPT Al Fattah Lamongan.
- b. Untuk mengkaji dan menganalisis strategi pelaksanaan peningkatan etos kerja di lingkungan SMA Unggulan BPPT Al Fattah Lamongan.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat membawa manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut:

- a. Bagi Akademisi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan dalam mengembangkan keilmuan dibidang manajemen sumber daya manusia tentang penerapan dan pengelolaan secara bijak sumber daya manusia dalam pelaksanaan peningkatan etos kerja khususnya di dunia pendidikan.

- b. Bagi Lembaga/ Instansi.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan pengetahuan tambahan tentang hambatan dan solusi yang ditawarkan terhadap model strategi pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan metode peningkatan etos kerja melalui pemenuhan kesejahteraan dengan difokuskan pada pembayaran iuran BPJS bagi

tenaga pendidik oleh pihak manajemen sekolah.

c. Bagi peneliti.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai media asah tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Dan untuk kalangan pendidikan, rekan mahasiswa dan pembaca pada umumnya dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini di fokuskan pada 3 hal utama, yaitu mengenai;

- a. Strategi peningkatan etos kerja di lakukan oleh pimpinan di lingkungan SMA Unggulan BPPT Al Fattah Lamongan.
- b. Hubungan pemenuhan kebutuhan dengan Etos Kerja pendidik di SMA Unggulan BPPT Al fattah Lamongan.