

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterampilan Mengelola Kelas Guru Sekolah Dasar

Sri Marmoah¹, Markus Sujarwo²

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima: 14 Januari 2019
Direvisi: 10 Maret 2019
Dipublikasikan: April 2019

e-ISSN: 2620-3081
p-ISSN: 1411-2744

DOI: <https://doi.org/10.21009/jtp.v21i2.11429>

Abstract: *Quality of work-life is the employees' feeling or perception of being comfortable with their work. The objective of the present study was to determine the quality of work-life, classroom management skill, and the relationship between the quality of work-life and classroom management skill to elementary school teachers. This study uses a quantitative-correlational approach. The research subjects were 29 teachers from Pambudi Luhur elementary school in Surakarta, consisting of 14 female and 15 male teachers. Data collection in this study used a rating scale. Data analysis using product moment formula with the SPSS version 12 for Windows. The results of the research show that there is a significant relationship (0.531) between the quality of work-life and classroom management skill of the elementary school teachers. This means that the higher the quality of work-life of the teacher's, the better skill of managing the classroom.*

Keywords: *quality of work-life; classroom management skill; elementary school*

Abstrak: *Kualitas kehidupan kerja adalah perasaan atau persepsi karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja, ketrampilan mengelola kelas, dan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan ketrampilan mengelola kelas guru Sekolah Dasar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Lokasi penelitian ini di wilayah Kota Surakarta. Subjek penelitian adalah guru-guru Sekolah Dasar Pangudi Luhur di Surakarta yang berjumlah 29 orang, terdiri dari 14 guru perempuan dan 15 guru laki-laki. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala penilaian. Analisis data dengan menggunakan rumus Product Moment, dengan bantuan program SPSS versi 12 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan (0,531) antara kualitas kehidupan kerja dengan keterampilan mengelola kelas guru Sekolah Dasar. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja guru, maka semakin baik keterampilan mengelola kelasnya.*

Kata kunci: *kualitas kehidupan kerja; ketrampilan mengelola kelas; Sekolah Dasar*

© 2019 PPS Universitas Negeri Jakarta

¹ Sri Marmoah, FKIP Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia, Jl. Ir. Sutami 36 A Ketingan Surakarta 57126, email: marmuah@staff.uns.ac.id

² Markus Sujarwo, FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta, Indonesia, Jl. Ir. Sutami 36 A Ketingan Surakarta 57126, email: sujarwofc@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas merupakan aset bangsa dan negara dalam melaksanakan pembangunan nasional di berbagai sektor dan dalam menghadapi tantangan kehidupan masyarakat dalam era globalisasi. Sumber daya manusia ini salah satu ditentukan oleh hasil produktivitas dari lembaga-lembaga penyelenggara pendidikan, secara spesifik merupakan hasil proses pembelajaran (Amstrong, 2004: 105). Dalam proses pembelajaran, guru mempunyai peran sentral dalam mempengaruhi peserta didik untuk mencapai suatu tingkat keunggulan sebagai sumber daya manusia. Peran guru inilah yang menjadikan dirinya bertanggung jawab atas keberhasilan dan keterpurukan atau baik dan buruknya mutu peserta didik yang tiada lain adalah sumber daya manusia itu sendiri. Peran guru untuk mewujudkan kemajuan sumber daya manusia diwujudkan dengan merancang, melaksanakan dan melakukan evaluasi atas pembelajaran yang dilakukan bersama siswa.

Saat ini, tuntutan pembelajaran yang langsung mendatangkan hasil yang berupa nilai kelulusan siswa yang baik, dalam diri guru dibebankan penyelenggaraan pembelajaran yang berkualitas. Proses pembelajaran yang membelajarkan siswa dipengaruhi oleh guru, siswa, dan sumber belajar. Interaksi ketiga faktor ini terjadi dalam suatu proses di kelas yang dikelola oleh guru. Pengelolaan kelas yang efektif menjadi kunci keberhasilan pendidikan sekaligus menjadi persoalan setiap guru baik guru pemula maupun guru yang sudah berpengalaman (Bahri dan Zain, 2006). Hal ini menjadi suatu persoalan bagi guru karena pengelolaan kelas merupakan suatu masalah yang kompleks, walaupun demikian guru memegang peran sentral dalam mengelola kelas (Pidarta, 1970: 47). Peran tersebut dikarenakan guru sebagai pengkreasi pembelajaran di kelas. Pendekatan, model, strategi, dan teknik pembelajaran yang dilakukan oleh guru merupakan faktor penentu dalam keberhasilan pembelajaran siswa (Sabri, 2005: 30).

Selain mempunyai keterampilan mengelola kelas yang baik, Trimo (2002) menyatakan bahwa guru pada masa kini hendaknya: Pertama, memaksimalkan perannya sebagai yang pantas untuk “digugu dan ditiru” dan menjadi suri teladan bagi peserta didiknya. Kedua, memiliki visi, misi, dan strategi pendidikan yang benar (Suyanto, 2000). Ketiga, memiliki toleransi terhadap perbedaan pada setiap orang dan tidak mencari orang-orang yang mirip dengannya, akan tetapi sama sekali tidak toleran terhadap orang-orang yang meremehkan kualitas, prestasi, standar, dan nilai-nilai. Keempat, menggunakan "pendekatan sistem" sebagai dasar cara berpikir, cara mengelola, dan cara menganalisis kehidupan sekolah, yaitu berpikir secara benar, utuh, runtut, holistik, multi-inter-lintas disiplin, entropis, interdependensi dan integrasi, eklektif, dan berpikir sinkretisme (Balai Pustaka, 2002: 201). Kelima, guru memahami, menghayati, dan melaksanakan dimensi-dimensi tugas (apa), proses (bagaimana), lingkungan, dan keterampilan personal. Keenam, memiliki pendidikan yang setingkat di atas standart minimal yang diharapkan pemerintah. Ketujuh, mempertegas kembali komitmen sebagai pendidik untuk tidak memaksakan pembelajaran yang hanya bermuatan kognitif saja, namun lebih aplikatif sejalan dengan konsep pembelajaran *learning to know, learning to do, learning to live together*, dan

learning to be (Tilaar, 2000: 59). Kedelapan, memiliki kemampuan dalam penguasaan teknologi. Kesembilan, guru perlu menjadi peneliti, penilai, dan penulis (Nugroho, 2004: 102). Kesepuluh, guru harus mau digaji dengan sistem penggajian berbasis kinerja bukan masa kerja sehingga ada perbedaan yang cukup signifikan antara guru-guru yang mengajar secara profesional dan tidak profesional.

Banyak ahli mendefinisikan kualitas kehidupan kerja secara berbeda. Perbedaan definisi ini dilatarbelakangi oleh perbedaan cara pandang dan kepentingan dalam studi mereka. Monzani, Espi-Lopez, Zurriaga, dan Andersen (2015) mendefinisikan kualitas kehidupan dan pekerjaan sebagai suatu cara untuk mendorong kinerja pekerjanya secara berkelanjutan dan produktif dengan menimalisir kemungkinan stress akibat pekerjaannya. Kualitas kehidupan kerja yang baik minimal meliputi lingkungan pekerjaan yang aman, gaji yang pantas, kesempatan memperoleh jabatan yang seimbang, dan adanya kesempatan untuk maju. Lebih lanjut, Oshagbemi menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat digambarkan sebagai lingkungan kerja yang kondusif untuk membentuk sikap dan emosi yang positif untuk maju dalam lingkungan kerja.

Kualitas kehidupan kerja tidak semata-mata merupakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja hanyalah salah satu faktor dari kualitas kehidupan kerja. Sejalan dengan Shan, Imran, Lewis, dan Zhai (2017) menemukan lima factor yang menjadi prioritas kualitas kehidupan kerja, seperti efektivitas organisasi, system penghargaan yang adil, kecukupan sumber daya, kesehatan fisik dan mental, dan masa kerja. Dengan terpenuhi semua factor tersebut, kualitas kehidupan kerja akan semakin baik dan seimbang sesuai dengan kebutuhan yang ada di masyarakat.

Nanjundeswaraswamy dan Sandhya (2016) mengatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Ini akan berpengaruh pada kemampuan berpikir dan bekerja seseorang. Kualitas kehidupan kerja didasarkan pada imbal balik pekerjaan terhadap seseorang sama baiknya dengan efektivitas organisasi, kemauan dalam berpartisipasi untuk penyelesaian masalah organisasi, dan pembuatan keputusan. Sementara yang lain mengklaim bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan yang mereka inginkan untuk merasa aman, relatif puas dan mendapatkan kesempatan untuk dapat tumbuh dan mengembangkan manusia dengan baik (Arifin, 2012). Kualitas kehidupan kerja merupakan ketetapan seseorang, dapat didesain, dan dievaluasi. Kualitas kehidupan kerja seseorang dapat berbeda dengan yang lain, tergantung pada usia, karir, jabatan atau posisi seseorang dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja akan menciptakan sumber daya manusia yang produktif, berkualitas, berkomitmen dan berdedikasi untuk pekerjaan itu, yang pada gilirannya bisa meningkatkan kinerja karyawan (Haryati, 2012).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah derajat pengalaman seseorang dalam melakukan pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian kesejahteraan hidupnya baik secara fisik maupun psikologis, dan terdapat beberapa model dalam kualitas kehidupan kerja.

Manajemen kelas berarti memberikan banyak peluang kepada siswa untuk mempelajari semua hal yang guru lakukan, seperti pengorganisasian siswa, ruang, waktu, dan bahan sehingga pembelajaran

menyenangkan dapat dialami siswa (Nagler, 2016). Siswa harus dapat mengoptimalkan potensi mereka dan memungkinkan siswa untuk mengembangkan perilaku yang sesuai pola. Guru akan berurusan dengan kejadian tak terduga dan memiliki kemampuan untuk mengendalikan perilaku siswa, menggunakan strategi manajemen kelas yang efektif. Manajemen kelas yang efektif dan iklim kelas yang positif konstruksi adalah tujuan penting bagi semua guru.

Manajemen kelas mengacu pada tindakan yang diambil untuk menciptakan dan memelihara lingkungan belajar kondusif untuk pencapaian tujuan pengajaran dengan mengatur lingkungan fisik kelas, menetapkan aturan dan prosedur, mempertahankan perhatian pada pelajaran dan terlibat dalam kegiatan akademik (Shamina dan Mumthaz, 2016). Menurut Agus (2015), manajemen kelas bertujuan untuk menyediakan fasilitas dengan berbagai macam cara belajar sehingga siswa dapat terus belajar.

Strategi manajemen kelas adalah bagian penting dari keberhasilan guru dalam menciptakan tempat yang aman dan lingkungan belajar yang efektif untuk pendidikan berkualitas siswa (Osakwe, 2014). Jadi, guru dapat menggunakan orientasi manajemen kelas sebagai kontribusi untuk pengajaran yang sesuai atau yang diinginkan kegiatan di kelas. Dalam mengelola kelas, guru akan menghadapi beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilannya. Warsono (2016) menyatakan ada tiga factor yang mempengaruhi manajemen kelas yaitu lingkungan fisik, sosial-emosional, dan organisasional. Selain itu, ada dua factor kualitas kehidupan kerja yang disoroti yaitu factor ekstrinsik dan intrinsik. Factor ekstrinsik seperti gaji, keamanan, kebersihan, dan keuntungan di tempat kerja, sedangkan factor intrinsik berupa otonomi, tantangan, dan konten tugas (Moghimi, Kazemi, dan Samiie, 2013).

Berbagai pendekatan dan prinsip pengelolaan kelas dilakukan oleh guru untuk mengelola kelas secara optimal yang bertujuan untuk meningkatkan kegairahan belajar siswa baik secara berkelompok maupun individual sehingga siswa mampu mencapai kompetensi secara optimal (Sunhaji, 2014). Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu keterampilan tertentu sehingga pengelolaan kelas dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh guru. Keterampilan tersebut bersifat preventif maupun kuratif. Keterampilan bersifat preventif dilakukan atas dasar inisiatif guru untuk menciptakan kondisi belajar yang menguntungkan. Keterampilan bersifat kuratif dilakukan karena terjadi penyimpangan perilaku siswa sehingga mengganggu jalannya proses pembelajaran (Faruqi, 2018).

Mencermati segala tuntutan yang tertuju dalam diri guru, guru tetap mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, yang kesemuanya itu termaktup dalam pengelolaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja guru salah satunya tercermin dalam penyelenggaraan pembelajaran yang dilakukannya bersama dengan siswa. Selain itu, juga termaktup dalam tugas administrasi di luar pembelajaran.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara awal kepada guru-guru, banyak guru SD Pangudi Luhur di Surakarta yang mengalami kesulitan dalam mengelola kelas meskipun hal ini menjadi kunci dari keberhasilan pembelajaran di kelas. Hal ini ditandai dengan adanya keluhan guru tentang pengelolaan kelasnya kepada penulis. Informasi data lapangan, ada beberapa guru yang menguasai materi pembelajaran tetapi pembelajaran tidak berhasil karena tidak dapat mengelola kelas secara

efektif, walaupun guru tersebut sudah lama mengajar. Di sisi lain, ada guru yang mempunyai semangat kerja yang tinggi dan memiliki kebanggaan atas profesinya, tetapi mengalami kesulitan dalam mengelola kelas. Persoalan-persoalan tersebut menggelitik dan memotivasi penulis untuk mencari jawaban atasnya, khususnya isu yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja guru dan keterampilan mengelola kelas.

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi permasalahan, penelitian ini fokus pada kualitas kehidupan kerja guru dengan keterampilan mengelola kelas guru di Sekolah Dasar Pangudi Luhur di Surakarta. Berdasarkan pembatasan masalah, landasan teoritis, dan landasan praktis, dirumuskan masalah, (1) bagaimana kualitas kehidupan kerja guru SD Pangudi Luhur di Surakarta; (2) bagaimana keterampilan mengelola kelas guru SD Pangudi Luhur di Surakarta; dan (3) bagaimana hubungan kualitas kehidupan kerja dan keterampilan mengelola kelas guru SD Pangudi Luhur di Surakarta.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja guru; keterampilan mengelola kelas guru; dan hubungan kualitas kehidupan kerja dan keterampilan mengelola kelas guru SD Pangudi Luhur di Surakarta.

Manfaat penelitian ini secara praktis, adalah sebagai berikut, (1) bagi para guru, penelitian ini diharapkan memberikan suatu gambaran kualitas kehidupan kerjanya dan hubungannya dengan keterampilan mengelola kelas yang dilakukannya; (2) bagi Kepala Sekolah, penelitian ini memberikan suatu masukan berkenaan dengan kualitas kehidupan kerja, keterampilan mengelola kelas serta hubungan antar keduanya pada para guru yang berada di bawah tanggung jawabnya, sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan sekolah yang dipimpinnya; (3) bagi Yayasan Pangudi Luhur, penelitian ini menjadi masukan dalam pengambilan kebijakan berkenaan dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja dan keterampilan mengelola kelas guru di SD Pangudi Luhur di Surakarta; dan (4) bagi LPTK, penelitian ini menjadi sumber pustaka dalam pengembangan program dalam mendidik calon guru sekolah dasar berkaitan kualitas kehidupan kerja dan keterampilan mengelola kelas.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan merupakan jenis penelitian lapangan atau empiris. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha mencari jawaban atas permasalahan yang telah ditetapkan melalui pengumpulan dan analisis data empiris. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Peneliti mengkaji ada tidaknya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterampilan mengelola kelas guru di SD Pangudi Luhur di Surakarta. Lokasi penelitian ini di wilayah Kota Surakarta. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah guru-guru sekolah dasar Pangudi Luhur di Surakarta yang berjumlah 29 orang, terdiri dari 14 guru perempuan dan 15 guru laki-laki. Dari 29 subjek penelitian yang mengajar sebagai guru kelas ada 24 orang, sedangkan yang sebagai guru mata pelajaran ada 5 orang. Gambaran subjek penelitian berdasarkan informasi yang diperoleh dari data penelitian adalah berikut ini.

Usia

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa usia subjek sangat beragam.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Subjek Berdasarkan Usia

Rentang Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
≥ 56	1	3
51 - 55	6	21
46 - 50	4	14
41 – 45	6	21
36 – 40	9	31
31 – 35	2	7
26 – 30	1	3
≤ 25	0	0
Total	29	100

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa usia subjek penelitian sebagian besar berusia 36 – 40 tahun yaitu ada sembilan subjek (31%). Subjek yang berusia kurang dari 25 tahun tidak ada (0%). Subjek yang berusia 26 – 30 tahun satu subjek (3%), Subjek yang berusia 31 – 35 tahun ada dua subjek (7%), Subjek yang berusia 41 – 45 tahun dan 51-55 tahun masing-masing ada enam subjek (21%); Subjek yang berusia 46 – 50 ada empat subjek (14%), dan subjek yang berusia lebih dari 56 tahun ada satu subjek (3%).

Berdasarkan usia para guru, maka guru-guru memasuki usia kedewasaan sebagai pribadi yaitu usia 31-45 tahun. Dengan usia ini, para guru sangat dimungkinkan memiliki kematangan pribadi sehingga mempengaruhi kualitas kehidupan kerjanya.

Masa Kerja

Subjek penelitian yang merupakan guru SD Pangudi Luhur memulai kerja di unit ini sangat beragam. Subjek yang paling lama, memulai bekerja pada 1975 dan yang paling baru adalah pada tahun 2008. Dari rentang tahun yang panjang tersebut dibagi masa kerja dalam interval lima tahun.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
≥ 31	0	0
26 – 30	5	17
21 – 25	1	3
16 – 20	3	10
11 – 15	4	14
6 – 10	13	45
≤ 5	3	10
Total	29	100

Dalam Tabel 2 di atas, maka dapat diketahui bahwa subjek yang masa kerjanya lebih dari 31 tidak ada. Subjek yang masa kerjanya 26 – 30 tahun terdapat lima subjek (17%). Subjek yang masa kerjanya 21-25 tahun ada satu subjek (3%). Subjek yang masa kerjanya 16-20 tahun ada 3 subjek (10%). Subjek yang masa kerjanya 11-15 tahun ada empat subjek (14%). Subjek yang masa kerjanya 6-10 tahun ada 13 subjek (45%). Subjek yang masa kerjanya kurang dari atau sama dengan lima tahun ada tiga subjek (10%)

Berdasarkan frekuensi masa kerja, didapati bahwa para guru di SD Pangudi Luhur di Surakarta mayoritas berada pada usia kerja 1-15 tahun yaitu sebanyak 69% atau 20 guru. Dengan demikian, masa kerja yang sangat ideal untuk suatu sekolah, yang telah memasuki masa kematangan kerja.

Pendidikan Formal Terakhir

Pendidikan formal terakhir, subjek terbagi menjadi tiga jenjang, yaitu Diploma dua (DII), Diploma tiga (DIII), Strata satu (S1) dan Strata dua (S2).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Subjek Berdasarkan Pendidikan Formal Terakhir

Pendidikan Formal Terakhir	Frekuensi	Persentase
D II	2	7
D III	2	7
S1	23	79
S2	2	7
Total	29	100

Dari Tabel 3 diketahui bahwa ada dua subjek (7%) yang berpendidikan terakhir D II, DIII dan S2. Ada 23 subjek (80%) yang berpendidikan terakhir S1, dan merupakan proporsi terbesar dari subjek penelitian.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang dicari ada tidaknya hubungan atau korelasi antar keduanya. Variabel bebas (independen): Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) dan Variabel terikat (dependen): Keterampilan Mengelola Kelas (KMK). Definisi operasional dari dua variable tersebut adalah sebagai berikut:

Kualitas Kehidupan Kerja (KKK)

Kualitas kehidupan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah derajat pengalaman seseorang dalam melakukan pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian kesejahteraan hidupnya, baik secara fisik maupun psikologis berdasarkan pada *security* (keamanan), *equity* (kewajaran), *individuation* (pengembangan diri), dan *democracy* (demokrasi). Kualitas kehidupan kerja subjek diukur dengan skor total perolehan berdasarkan jawaban subjek terhadap skala penilaian kualitas kehidupan kerja.

Keterampilan Mengelola Kelas (KMK)

Keterampilan mengelola kelas yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kecakapan atau kemampuan dan kecekatan guru dalam merencanakan dan melaksanakan serangkaian tindakan dalam upaya menciptakan kondisi kelas dan mengembalikan kondisi kelas dari gangguan, untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Keterampilan dibagi menjadi keterampilan bersifat preventif dan kuratif. Keterampilan mengelola kelas yang bersifat preventif meliputi komponen: sikap tanggap, membagi perhatian, dan pemusatan perhatian. Keterampilan mengelola kelas yang bersifat kuratif meliputi komponen: modifikasi perilaku, pemecahan masalah kelompok, serta menemukan dan memecahkan tingkah laku yang mengganggu proses pembelajaran. Keterampilan mengelola kelas subjek penelitian diukur dengan skor total perolehan berdasarkan jawaban subjek terhadap skala penilaian keterampilan mengelola kelas.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala penilaian. Skala penilaian merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk direspon. Tujuan skala penilaian ini adalah mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian dengan validitas dan reliabilitas yang tinggi. Langkah-langkah penyusunan skala penilaian yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) merumuskan kisi-kisi skala penilaian berdasarkan komponen teori yang digunakan, (2) berdasarkan kisi-kisi tersebut, peneliti merumuskan pernyataan yang berhubungan dengan masalah yang hendak diteliti, dan (3) pernyataan-pernyataan yang telah dipilih oleh peneliti selanjutnya direspons oleh subjek penelitian.

Respon subjek diberi skor berdasarkan kriteria berikut: (1) pada pernyataan positif (+) diberi skor nilai: Selalu (SL) = 5, Sering (SR) = 4, Kadang-kadang (K) = 3, Sese kali (S) = 2, Tidak pernah (TP) = 1; (2) pada pernyataan negatif (-) diberi skor nilai: Selalu (SL) = 1, Sering (SR) = 2, Kadang-kadang (K) = 3, Sese kali (S) = 4, Tidak pernah (TP) = 5; dan (3) skor setiap subjek diperoleh dari jumlah total seluruh pernyataan.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala penilaian Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) dan skala penilaian Keterampilan Mengelola Kelas (KMK). Skala penilaian KKK merupakan skala penilaian untuk mengumpulkan data (Rahmi dan Riyono, 2016). Skala penilaian KKK terdiri dari 32 pernyataan. Skala penilaian KMK disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan komponen keterampilan mengelola kelas. Skala penilaian KMK terdiri dari 60 pernyataan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis ujicoba yang terbagi dalam analisis rasional dan analisis empiris, sebagai berikut.

Analisis Rasional

Analisis rasional terhadap skala penilaian KMK dilakukan oleh tiga mahasiswa S2 PGSD, dan tujuh guru SD. Dalam analisis rasional dilakukan koreksi atas bentuk dan isi pernyataan, ketepatan susunan kalimat dan tata bahasa yang digunakan, kesesuaian antara komponen, indikator, dan pernyataan. Berdasarkan koreksi dan perbaikan tersebut skala penilaian KMK diperbaiki hingga dinyatakan layak untuk digunakan oleh dosen pembimbing. Skala penilaian KKK yang digunakan oleh

peneliti adalah skala penilaian yang pernah digunakan oleh peneliti lain. Peneliti tidak melakukan analisis rasional atas skala penilaian ini.

Analisis Empiris

Setelah dilakukan perbaikan dan pemeriksaan kembali atas kedua skala penilaian tersebut, peneliti melakukan ujicoba kepada 29 orang guru SD Pangudi Luhur di Surakarta, yang sekaligus sebagai subjek penelitian. Uji coba ini digunakan untuk mengetahui validitas item dan reliabilitas instrumen.

Analisis validitas pernyataan melalui teknik korelasi product moment. Analisis reliabilitas instrumen menggunakan Cronbach's Alpha. Kedua analisis ini menggunakan bantuan program SPSS versi 12 for windows. Adapun rumus product moment (Sudijono,1999) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

N = Jumlah subjek

$\sum X$ = Jumlah skor setiap pernyataan

$\sum Y$ = Jumlah skor total

Dari hasil pengujian tersebut, dinyatakan bahwa dalam dari 60 pernyataan skala penilaian KMK yang diujicoba didapat 35 pernyataan yang valid, yaitu pernyataan dengan nomor urut: 2, 3, 5, 12, 13, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 26, 29, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 47, 48, 51, 52, 54, 56, 57, 58, 59, dan 60. Reliabilitas dari hasil pengujian skala penilaian KMK adalah 0,951.

Dalam pengujian validitas skala penilaian KKK, terdapat 23 pernyataan yang valid dari 32 pernyataan, yaitu pernyataan dengan nomor: 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 26, 29, dan 31. Reliabilitas dari hasil pengujian skala penilaian KKK adalah 0,914.

Menurut Sugiyono (2016: 308), suatu instrumen dinyatakan valid apabila instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas instrumen adalah validitas isi. Dalam hal ini, peneliti dapat meminta pertimbangan dari beberapa rekan mahasiswa, guru, dan pembimbing skripsi.

Peneliti menggunakan ujicoba terpakai, dimana subjek pada saat ujicoba dan saat penelitian adalah sama karena keterbatasan subjek dari penelitian ini. Data yang telah diperoleh diolah dengan menggunakan rumus *product moment*, dengan bantuan program SPSS versi 12 for windows. Adapun rumus *product moment* (Sudijono,1999) adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

N = Jumlah subjek

$\sum X$ = Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

$\sum Y$ = Variabel Keterampilan Mengelola Kelas (KMK)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui mean (M), median (Me), modus (Mo), standar deviasi (SD), skor maksimum, skor minimum, dan rentang skor masing-masing variabel. Hasil pengolahan data kualitas kehidupan kerja (KKK) dan keterampilan mengelola kelas (KMK) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. Data Statistik KKK dan KMK

Statistik	KKK	KMK
Mean (M)	89,43	147,53
Median (Me)	93	148
Modus (Mo)	91	140
$\sum X$	2683	4426
$\sum X^2$	245615	661148
Standar Deviasi (SD)	13,97	16,78
Rentang Skor	38 -106	97 - 173
Nilai Minimum	38	97
Nilai Maksimum	106	173

Berdasarkan Tabel 4, mengenai data statistik KKK dan KMK, diketahui bahwa: (1) Mean (M) atau rerata KKK adalah 89,43. Median (Me) KKK adalah 93, Modus (Mo) KKK adalah 91, Standar Deviasi KKK adalah 13,97; rentang skor KKK adalah 38 – 106. Skor terendah KKK adalah 38 dan skor tertinggi 106; (b) Mean (M) atau rerata KMK adalah 147,53. Median (Me) KMK adalah 148. Modus (Mo) KMK adalah 140, Standar Deviasi KMK adalah 16,78. Rentang skor KMK adalah 97 – 173. Skor terendah KMK adalah 97 dan skor tertinggi adalah 173.

Deskripsi Data Kualitas Kehidupan Kerja

Untuk mendapat gambaran tentang Kualitas Kehidupan Kerja guru, peneliti membuat tiga buah klasifikasi, yaitu tinggi, cukup, dan rendah. Berdasarkan data yang yang diperoleh dari subjek penelitian, skor maksimum skala penilaian KKK adalah jumlah item pernyataan yang valid dikalikan dengan jumlah maksimal skor, yaitu $23 \times 5 = 115$, sedangkan skor minimum adalah jumlah item pernyataan yang valid dikalikan dengan jumlah minimal, yaitu $23 \times 1 = 23$. Dari kedua penghitungan ini diperoleh rentang skor, $115 - 23 = 92$. Rentang kelas diperoleh dari hasil bagi rentang skor dengan jumlah kelas, yaitu $92 : 3 = 30,66$. Peneliti membulatkan rentang skor menjadi 30 point. Distribusi frekuensi KKK disajikan dalam Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi KKK

Kelas	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
85 – 115	Tinggi	23	79
54 – 84	Sedang	5	17
23 – 53	Rendah	1	4
Total		29	100

Berdasarkan data pada Tabel 5 didapatkan bahwa dari 29 subjek terdapat 23 subjek (79%) yang memiliki kualitas kehidupan kerja tinggi, lima subjek (17%) memiliki kualitas kehidupan kerja sedang, dan satu subjek (4%) memiliki kualitas kehidupan kerja rendah. Dengan demikian sebagian besar (77%) guru SD Pangudi luhur memiliki kualitas kehidupan kerja tinggi.

Deskripsi Data Keterampilan Mengelola Kelas

Demikian pula untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang keterampilan mengelola kelas guru SD Pangudi Luhur di Surakarta, peneliti membuat tiga klasifikasi, yaitu baik, cukup, dan kurang baik. Berdasarkan data didapatkan, skor maksimum KMK adalah jumlah item pernyataan yang valid dikalikan dengan skor maksimum respons subjek, yaitu $35 \times 5 = 185$. Sedangkan skor minimum subjek adalah hasil kali jumlah item pernyataan yang valid dengan skor minimum respons subjek, yaitu $35 \times 1 = 35$. Dengan demikian, maka didapatkan rentang skor subjek, yaitu $185 - 35 = 150$. Dengan demikian didapatkan kelas skor adalah hasil bagi rentang skor dibagi dengan jumlah kelas, yaitu $150 : 3 = 50$. Dengan demikian dapat disajikan distribusi frekuensi KMK subjek pada tabel berikut.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi KMK

Kelas	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
135 – 185	Baik	23	79
85 – 134	Cukup	6	21
35 - 84	Kurang baik	0	0
Total		29	100

Berdasarkan Tabel 6 didapatkan bahwa dari 29 subjek terdapat 23 subjek (79%) yang memiliki keterampilan mengelola kelas baik, enam subjek (21%) memiliki keterampilan mengelola kelas cukup, dan tidak ada subjek yang memiliki keterampilan mengelola kelas yang jelek. Dengan demikian, sebagian besar (79%) guru SD Pangudi Luhur Di Surakarta memiliki keterampilan mengelola kelas baik.

Hasil Analisis

Hasil korelasi antara kualitas kehidupan kerja dengan keterampilan mengelola kelas adalah 0,531 berdasarkan penghitungan dengan *SPSS for Windows* versi 12, sedangkan pada tabel untuk 29 subjek adalah 0,36 dengan signifikansi 5%. Dengan demikian hasil r hitung lebih besar daripada r tabel, maka terdapat hubungan positif antara Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) dengan Keterampilan Mengelola Kelas (KMK) guru SD Pangudi Luhur di Surakarta.

Dari data yang diperoleh, maka dapat diketahui korelasional antara kualitas kehidupan kerja dengan setiap komponen keterampilan mengelola kelas. Berdasarkan penghitungan yang dilakukan, dengan bantuan *SPSS versi 12 for Windows* diketahui bahwa nilai korelasi (r) antara kualitas kehidupan kerja dengan komponen-komponen keterampilan mengelola kelas sebagai berikut:

Tabel 7. Rekapitulasi Nilai Korelasi antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komponen-Komponen Keterampilan Mengelola Kelas

No.	Aspek	Nilai Korelasi	Koefisien Determinasi	Simpulan
1	Sikap tanggap	0,386	15%	Signifikan
2	Membagi perhatian	0,414	17%	Signifikan
3	Pemusatan Perhatian	0,470	22%	Signifikan
4	Modifikasi perilaku	0,523	27%	Signifikan
5	Pemecahan masalah kelompok	0,469	22%	Signifikan
6	Menemukan dan memecahkan tingkah laku yang mengganggu proses pembelajaran	0,483	23%	Signifikan

Berdasarkan Tabel 7, maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi terbesar adalah korelasi KKK dengan komponen modifikasi perilaku sebesar 0,523 dengan nilai koefisien determinasi sebesar 27%. Berdasarkan analisis tersebut diketahui juga bahwa keterampilan pengelolaan kelas yang bersifat kuratif yaitu komponen monifikasi perilaku, pemecahan masalah kelompok, dan menemukan dan memecahkan perilaku yang mengganggu proses pembelajaran, mempunyai nilai korelasi masing-masing yang lebih besar dibandingkan dengan keterampilan yang bersifat preventif yaitu sikap tanggap, membagi perhatian, dan memusatkan perhatian.

PEMBAHASAN

Tugas utama guru adalah menyelenggarakan pembelajaran (Depdiknas, 2015: 8). Penyelenggaraan pembelajaran yang berkualitas mensyaratkan berbagai keterampilan, salah satunya adalah keterampilan mengelola kelas (Ibrahim, 2016). Keterampilan mengelola kelas merupakan kecakapan atau kemampuan dan kecekatan guru dalam merencanakan dan melaksanakan serangkaian tindakan dalam upaya menciptakan kondisi kelas dan mengembalikan kondisi kelas dari gangguan, sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan secara optimal sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan (Rusman, 2012: 381-382). Untuk menyelenggarakan pembelajaran yang berkualitas, guru membutuhkan keterampilan mengelola kelas yang berkualitas.

Penyelenggaraan pembelajaran yang berkualitas mencerminkan kualitas kehidupan kerja guru. Analisis data menunjukkan adanya korelasi positif antara kualitas kehidupan kerja guru dengan keterampilan mengelola kelas. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja guru semakin tinggi pula keterampilan mengelola kelas. Sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja guru, keterampilan mengelola kelasnya semakin rendah (Rusman, 2012: 131).

Analisis data ini juga meneguhkan pendapat Dul dan Ceylan (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat merangsang kinerja dan kreativitas seseorang sehingga bermanfaat bagi

organisasi tersebut. Situasi kerja guru salah satunya adalah situasi kelas yang ia kelola. Guru yang semakin terampil mengelola kelasnya akan berdampak dalam kinerjanya sehingga kualitas kehidupan kerjanya juga meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kegel (2017) meneguhkan pernyataan sebelumnya. Ada banyak factor yang berkontribusi untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja seperti kreativitas, inovasi, kepemimpinan, dan komunikasi sehingga seseorang dapat bertahan karena mereka memiliki perasaan yang positif dan motivasi untuk belajar yang tinggi. Pada akhirnya, mereka akan melakukan pekerjaan secara lebih baik dan konsisten melakukannya. Guru yang mempunyai kualitas kehidupan kerja tinggi akan menyelenggarakan pembelajaran dengan terus menerus meningkatkan keterampilan mengelola kelasnya. Hal ini ditandai dengan hasil analisis, yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan keterampilan mengelola kelas. Hal ini juga didukung oleh Kaliannan dan Adjovu (2015) yang menjelaskan bahwa beberapa karyawan memberikan citra positif dan hasilnya menjadi akses organisasi untuk lebih maju dan berhasil.

Dalam analisis data, diketahui pula bahwa nilai korelasi dan koefisien determinasi atau penentu antara KKK dengan setiap komponen KMK yang terbesar terletak pada komponen keterampilan yang bersifat kuratif, yaitu modifikasi perilaku, pemecahan masalah kelompok, serta menemukan dan memecahkan perilaku yang mengganggu proses pembelajaran. Dari komponen yang KMK yang bersifat kuratif tersebut yang terbesar koefisien determinasinya adalah modifikasi perilaku. Hal ini menegaskan bahwa guru SD Pangudi Luhur mengarahkan diri pada pendekatan *electics* dalam mengelola kelas. Pendekatan ini menekankan protensi, kreativitas, dan inisiatif guru untuk menciptakan kondisi kelas yang efektif dan efisien (Zahroh, 2015). Di sisi lain, salah satu prinsip kualitas kehidupan kerja adalah individu (Sunhaji, 2014). Individu yang mampu mengelola lingkungan kerjanya akan meningkatkan kualitas kehidupan kerjanya. Guru yang dapat mengelola kelas dengan baik, maka kualitas kehidupan kerjanya juga semakin tinggi (Mulyasa, 2011: 174) .

Berdasarkan respons atas pertanyaan deskriptif yang merupakan suplemen dari skala penilaian KMK dan KKK diketahui bahwa ada guru yang masih kesulitan untuk menerapkan kedisiplinan belajar pada siswa yang disebabkan karena kurangnya komunikasi antarguru dan dengan orang tua. Ada pula guru yang merasa perlu meningkatkan *team work*, komunikasi yang terbuka antarguru dan pimpinan, serta pengembangan diri dalam bidang metode pembelajaran yang lebih inovatif (Koesoema, 2019).

KESIMPULAN

Ada tiga kesimpulan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Pertama, guru SD Pangudi Luhur di Surakarta pada umumnya (77%) memiliki kualitas kehidupan kerja tinggi. Walaupun demikian guru SD Pangudi Luhur perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerjanya, terlebih bagi guru yang memiliki kualitas kehidupan kerja sedang (20 %) dan rendah (3%) dengan pembinaan yang terprogram, baik secara pribadi maupun secara bersama.

Kedua, guru SD Pangudi Luhur di Surakarta pada umumnya (77%) memiliki keterampilan mengelola kelas baik. Sebanyak 23% guru yang memiliki keterampilan mengelola kelas cukup, sehingga perlu adanya peningkatan keterampilan mengelola kelasnya. Keterampilan mengelola kelas dipengaruhi banyak hal, salah satunya adalah kualitas kehidupan kerja guru itu sendiri.

Ketiga, terdapat hubungan yang signifikan (0,531) antara kualitas kehidupan kerja dengan keterampilan mengelola kelas guru SD Pangudi Luhur. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja guru, maka semakin baik keterampilan mengelola kelasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, R. A. H. Strategi Pengelolaan Kelas dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Pedagogik*, Vol. 03, No. 01, Desember 2015, pp 1-12.
- Amstrong, T. *Sekolah Para Juara*. Bandung: Kaifa., 2004.
- Arifin, N. Analysis of the Quality of Working Life, Performance and Job Satisfaction in CV Duta Senenan Jepara. *Journal Economia*, Vol. 8, No. 1, 2012, pp 11-21.
- Bahri, S. dan Zain A. *Strategi Belajar Mengajar*. Surakarta: Rineka Cipta., 2006.
- Balai Pustaka. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Surakarta: Balai Pustaka., 2002.
- Darmaningtyas. "Guru: Minder Tapi Terpaksa Keminter". *Basis*. No. 07-08. Tahun ke 54, Juli-Agustus 2005, hal 30-34.
- Depdiknas. Undang-Undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Tahun 2005). Jakarta: Sinar Grafika., 2015.
- Dul, J. dan Ceylan, C. The Impact of a Creativity-supporting Work Environment on a Firm's Product Innovation Performance. *Journal Product Innovation Management*, Vol. 31, No. 6, Februari 2014, pp 1-14.
- Faruqi, D. Upaya Meningkatkan Kemampuan Belajar Siswa Melalui Pengelolaan Kelas. *Evaluasi*, Vol. 2, No. 1, Maret 2018, pp 294-310.
- Haryati, M. A. *Quality of Work Life Relationship with Performance Implementing Nurse at Hospital Bali MED Denpasar*. Jakarta: Thesis Pasca Sarjana FEUI., 2012.
- Ibrahim, M. H. A. R. Classroom Management the Effectiveness of Teacher's Roles. *Eduaction and Linguistics Research*, Vol. 2, No. 1, March 2016, pp 69-84.
- Kaliannan, M. dan Adjovu, S. N. Effective employee engagement and organizational success: a case study. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 172, Januari 2015, pp 161-168.
- Kegel, P. The Impact of the Physical Work Environment on Organizational Outcomes: A Structured Review of the Literature. *Journal of Facility Management and Research*, Vol. 1, No. 1, 2017, pp 19-29.
- Koesoema D. A. "Momentum. Pasca-UN", [Online], <http://cetak.kompas.com/read/xml/2008/06/21/01002759/momentum.pasca-un>. diunduh pada 5 Februari 2019
- Moghimi, S.M., Kazemi, M., dan Samiie, S. Studying the Relationship between Organizational Justice and Employees' Quality of Work Life in Public Organizations: A Case Study of Qom Province. *Iranian Journal of Management Studies*, Vol. 6, No. 1, 2012, pp 117-143.
- Monzani, L., Espí-Lopez, G.V., Zurriaga, R., dan Andersen, L. L. Manual Therapy for Tension-type Headache related to Quality of Work Life and Work Presenteeism: secondary analysis of a randomized controlled trial. *Complementary Therapies in Medicine*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ctim.2016.01.008>.

- Mulyasa, E. Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Pelaksanaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Nagler, K. S. Effective Classroom-Management & Positive Teaching. *English Language Teaching*, Vol. 9, No. 1, 2016, pp 163-172.
- Nanjundeswaraswamy, T. S. dan Sandhya, M. N. Quality of Work Life Components: A Literature Review. *The International Journal of Indian Psychology*, Vol. 4, No. 1, pp 12-36.
- Nugroho. *Reposisi Peran Guru dalam Praksis Pembelajaran Modern. Bunga Rampai Indonesia Belajarlah*. Semarang: Gerbang Madani Indonesia., 2004.
- Osakwe, R. N. Classroom Management: A Tool for Achieving Quality Secondary School Education in Nigeria. *International Journal of Education*, Vol. 6, No. 2, 2014, pp 58-68.
- Pidarta, M. *Pengelolaan Kelas*. Surabaya: Usaha Nasional., (tanpa tahun).
- Rahmi, F. dan Riyono, B. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Mediator Nilai-Nilai Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol 15, No. 1, April 2016, pp 64-76.
- Rusman. *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers., 2012.
- Sabri, A. *Strategi Belajar Mengajar dan Micro Teaching*. Surakarta: Quantum Teaching., 2005.
- Shamina, E. dan Mumthas, N. S. Classroom Management: Implications for Teacher Preparation Programmes. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, Vol. 23, No. 1, Januari 2018, pp 41-44.
- Shan, Y., Imran, H., Lewis, P., dan Zhai, D. Investigating the Latent Factors of Quality of Work Life Affecting Construction Craft Worker Job Satisfaction. *Journal of Construction Engineering and Management*, Vol. 143, No. 5, May 2017, [https://doi.org/10.1061/\(ASCECO.1943-7862.0001281](https://doi.org/10.1061/(ASCECO.1943-7862.0001281).
- Sudijono, A. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Surakarta: Raja Grafindo Persada., 1999.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta., 2016.
- Sunhaji. Konsep Manajemen Kelas dan Implikasinya dalam Pembelajaran. *Jurnal Kependidikan*, Vol. II, No. 2, November 2014, pp 30-46.
- Suyanto. *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Memasuki Milenium III*. Yogyakarta: Adicita., 2000.
- Tilaar, H. A. R. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Di Surakarta: Rineka Cipta., 2000.
- Trimo. *Peningkatan Mutu Pendidikan melalui Pengembangan Profesi. Makalah*. Seminar Internasional IKIP PGRI Semarang 2-4 September 2002.
- Warsono, S. Pengelolaan Kelas dalam Meningkatkan Belajar Siswa. *Manajer Pendidikan*, Vol. 10, No. 5, November 2016, pp 469-476.
- Zahroh, L. Pendekatan dalam Pengelolaan Kelas. *Tasyri'*, Vol. 22, No. 2, Oktober 2015, pp 175-189.