

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sangatlah erat hubungannya dengan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi. SDM tersebut merupakan penopang utama yang mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut. Di era milenial sekarang ini tuntutan yang harus dihadapi SDM adalah mereka harus mampu bersaing menjadi bagian dari SDM yang berkualitas, yang artinya SDM harus multi talenta dan diikuti oleh kepribadian yang mulia, serta SDM juga harus mampu mengikuti perkembangan zaman dan mempunyai daya saing secara global. Salah satu cara mewujudkan SDM berkualitas yaitu melalui proses pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memegang kendali utama dalam menciptakan SDM yang berkualitas melalui proses pembelajaran terhadap peserta didik sebagai generasi penerus bangsa. Maka dari itu kinerja pegawai dilingkungan pendidikan formal perlu untuk di observasi.

Sekolah yang peneliti amati mengenai kinerja pegawainya ini adalah SMA Pelita Tiga No. 3 – Jakarta Timur. SMA tersebut memiliki sejarah panjang pada masa pendiriannya sebelum menjadi seperti sekarang ini, pada awal berdirinya sekolah ini bernama SMA Pelita 3, No. 1 atau sering dijuluki SMA Siang dan SMA Pelita 3, No. 2 atau sering juga dijuluki SMA Malam, keduanya didirikan pada tahun 1979 dan dibawah naungan Yayasan Lembaga Pendidikan dan Pengetahuan Masyarakat Republik Indoneisa (LPPMRI). Pada tahun 1996 LPPMRI melimpahkan kepemilikan dan pengelolaan atas sekolah tersebut kepada Yayasan Pelita Tiga yang diatur dalam akta notaris Handoyo, S.H. setelah berada dibawah pengelolaan Yayasan Pelita Tiga, pada tahun 1999 SMA Pelita Tiga No. 1 dan 2 (SMA Siang dan SMA Malam) melakukan *merger* dan berubah nama menjadi SMA Pelita Tiga No. 3 (SMA Pagi) hingga sekarang ini.

Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian dan bertemu dengan Kepala Sekolah, beliau juga sempat menyampaikan beberapa

pesan bahwa “pentingnya kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Pelita Tiga adalah hal utama yang harus diperhatikan, mengingat tenaga pendidik atau guru adalah orang tua kedua yang memberikan pendidikan terhadap peserta didik di sekolah dengan harapan peserta didik tersebut tidak hanya mendapatkan ilmu pengetahuan, akan tetapi mereka juga dibekali dengan akhlak yang mulia, memiliki rasa tanggung jawab terhadap diri sendiri dan juga lingkungan masyarakat sekitar. Sedangkan untuk tenaga kependidikan yaitu pegawai atau staff selain guru, adalah mereka yang membantu segala bentuk kegiatan yang berada di lingkungan sekolah, serta menjaga keamanan dan kenyamanan lingkungan sekolah tersebut”.

Berdasarkan hal tersebut, kepala sekolah juga ingin mengevaluasi kinerja dari pendidik dan staff kependidikan dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana kompetensi tenaga pendidik dalam memberikan bekal ilmu pengetahuan terhadap peserta didiknya, dan bagaimana tenaga pendidik mampu menciptakan suasana belajar mengajar yang mampu diserap dengan baik oleh masing-masing peserta didik, begitu juga evaluasi terhadap kinerja staff kependidikan SMA Pelita. “...kinerja yang dimaksud adalah serangkaian capaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang yang melakukan suatu kegiatan, baik itu dalam mengembangkan produktivitas atau kesuksesan yang mana sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya...” (Kawiana, 2020: 256).

Dalam hal kinerja itu sendiri, ada sebab-sebab tenaga pendidik serta staff kependidikan kinerjanya meningkat atau malah mengalami penurunan. Ahmad (2017) menyebutkan kompetensi sebagai salah satu yang mempengaruhi kinerja, kompetensi tersebut meliputi pengetahuan dari individu dan kemampuan kerja yang dia miliki. Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 menerangkan kompetensi secara umum sebagai suatu paket yang tidak dapat dipisahkan antara keterampilan dengan pengetahuan, dan dipraktekan dengan perilaku dari seorang individu, hal ini wajib dimiliki oleh seorang guru, dosen atau instruktur sebagai syarat keprofesionalan dalam mengajar. Yang dimaksud tugas keprofesionalan seorang guru adalah bukti dari guru dalam tingkat akademik yang dibuktikan dengan adanya sertifikat sebagai pendidik atau berupa sertifikat yang diperoleh dalam pendidikan formal atau ijazah.

Dibawah ini data pendidikan terakhir dari pendidik dan staff SMA Pelita dnegan jumlah keseluruhan sebanyak 35 orang.

Tabel 1.1. Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan pendidikan terakhir

| No | Pendidikan Terakhir | Banyaknya | Ket. Pendidik/Staff (P/S) |
|----|---------------------|-----------|---------------------------|
| 1 | SMA/SMK Sederajat | 5 | S |
| 2 | S1 | 18 | 1 S dan 17 P |
| 3 | S2 | 12 | P |
| | Total | 35 | |

Sumber: *Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMA Pelita Tiga (2022)*

Tabel 1.1. dapat dijelaskan bahwa jumlah pendidik (P) SMA Pelita Tiga sebanyak 29 orang dan staff kependidikan (S) sebanyak 6 orang. Tenaga kependidikan pada tabel diatas ada yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat, yaitu staff kependidikan yang berada pada bagian administrasi kepegawaian dan keuangan atau sering disebut bagian tata usaha (TU) berjumlah satu orang, satu orang pada bagian hubungan sekolah dan administrasi, serta petugas khusus yang meliputi tenaga kebersihan dan keamanan sekolah ada 3 orang. Sedangkan untuk satu orang tenaga kependidikan dengan lulusan S1 yaitu yang menjabat sebagai kepala bagian administrasi. Kapasitas tenaga pendidik berdasar data diatas sudah jelas bahwa tenaga pendidik mayoritas tingkat pendidikan terakhirnya S1 sejumlah 17 orang dan 12 orang sisanya dengan tingkat pendidikan terakhirnya S2.

Tingkat pendidikan terakhir bagi tenaga pendidik tersebut sudah mencukupi persyaratan kualifikasi dan kompetensi sebagai pendidik di tingkat SMA/SMK sederajat, sesuai dengan keputusan menteri pendidikan (permendiknas) nomor 16 tahun 2007. Sedangkan untuk tenaga kependidikan mayoritas pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat, dengan ini syarat kualifikasi seorang tenaga pendidik dan kompetensinya sudah terpenuhi sebagaimana dalam peraturan kementerian pendidikan (permendiknas) nomor 24 tahun 2008.

Pendidik atau guru adalah yang mendidik dan mencetak generasi bangsa berwawasan, makanya perlu kiranya diberikan penghargaan agar pendidik dapat termotivasi memiliki semangat kerja dalam mendidik peserta didik di sekolah. Motivasi itu sendiri berasal dari dalam individu sebagai sebuah penggerak dalam melakukan aktivitas dan memenuhi tanggung jawabnya (Busro, 2018: 51). Menurut Wijaya dan Rifa'i (2016: 128) motivasi juga perlu diberikan kepada seorang individu saat bekerja, karena memberikan motivasi merupakan kewajiban dari seorang pemimpin yang harus dilakukan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017: 15) pada dasarnya motivasi dapat memacu semangat kerja seorang individu dalam bekerja, dan hal ini adalah sebagian cara untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas kerja seorang individu sehingga mempunyai pengaruh pada pencapaian dan tujuan organisasi.

Selain kompetensi dan motivasi, lingkungan kerja juga ikut andil dalam mempengaruhi kinerja. P. I. Sari (2018) menjelaskan, selama melaksanakan pekerjaan seorang guru akan mampu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya ketika lingkungan disekitar tempatnya bekerja dapat membantu guru tersebut dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut mencakup semua hal yang berada disekeliling karyawan, dapat berupa benda atau alat yang membantu proses bekerja, atau suasana kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap karyawan sehingga didapatkan keefektifan hasil kinerja (Enny, 2019: 57).

Penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik dan kependidikan telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dengan hasil yang beragam. Yang pertama dalam mempengaruhi kinerja yang diteliti adalah kompetensi, berdasarkan Catio dan Sunarsi (2020) salah satu variable penelitiannya adalah kompetensi, menemukan hasil adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja dari pendidik dan tenaga kependidikan. Penemuan berbeda dikemukakan oleh Narsih (2017) dan juga Nugraha (2020), mereka menemukan hasil bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh kepada kinerja pendidik dan kependidikan.

Faktor kedua adalah motivasi yang diteliti pengaruhnya terhadap kinerja, Wachidah (2019) dan Prasetyo (2018) mengemukakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Alhusaini et al. (2021) terdapat variabel motivasi dalam

penelitiannya dan menemukan hasil bahwa adanya pengaruh dari motivasi pada kinerja pendidik dan kependidikan.

Yang ketiga adalah faktor dari lingkungan kerja, Handayani (2019) dan Nugraha (2020) dengan salah satu variable penelitiannya mengenai lingkungan kerja menemukan tidak adanya pengaruh terhadap kinerja dari factor lingkungan kerja. Penemuan lain dari Priyono et al. (2018) membuktikan hasil adanya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja kepada kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan observasi sebelum melakukan penelitian, penulis mengamati bahwa tenaga pendidik yang berada di SMA Pelita Tiga mayoritas adalah honorer, karena sekolah tersebut bernaung di bawah yayasan. Ada juga yang menjadi tenaga pendidik tetap, yaitu yang menjabat sebagai Kepala Sekolah dan yang menjabat sebagai Wakil Kepala Sekolah. Dilihat dari kondisi sebagai tenaga pendidik honorer tersebut, beberapa tenaga pendidik belum sepenuhnya melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik seperti keterlambatan mengisi jam pelajaran, mengakhiri kelas lebih awal, absen tanpa meninggalkan keterangan.

Perilaku tersebut merupakan gambaran dari kondisi kinerja yang kurang atau menurun, dimana seorang tenaga pendidik melakukan keterlambatan mengajar atau absen saat mengajar. Tidak hanya tenaga pendidik saja, tenaga kependidikan juga harus memenuhi tugas dan kewajibannya di sekolah, serta menjadi contoh akan sikap dan kepribadian yang diterapkan sehari-hari dalam lingkungan sekolah. Seperti halnya saat melakukan apel pagi yang mana setiap peserta didik, tenaga pendidik dan juga staff kependidikan wajib mengikutinya tanpa adanya keterlambatan. Namun kenyataannya ada juga yang terlambat atau bahkan tidak mengikuti apel pagi tersebut, ini sebagai kepribadian yang kurang baik untuk dilakukan, apalagi di lingkungan sekolah mereka adalah contoh utama dalam pembentukan karakter dari peserta didiknya.

Terlebih lagi, untuk menjadi perhatian bagi SMA Pelita Tiga khususnya adalah tingkat absensi seorang pendidik. Tingkat absensi dimaksud adalah pemenuhan kewajiban seorang pendidik yang melakukan proses belajar mengajar atau mendidik peserta didik sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah ditentukan. Hal tersebut masih ada yang belum terpenuhi karena pendidik ada yang

tidak mengisi pertemuan belajar mengajar, sehingga proses kegiatan mengajar menjadi kosong. Permasalahan kinerja di sekolah swasta memanglah menjadi sebuah pekerjaan rumah bagi yayasan, kepala sekolah dan juga pemerintah yang melakukan pengawasan melalui dinas pendidikan setempat. Dalam hal ini upaya yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kinerja dari tenaga pendidik serta kependidikan dilakukan dengan cara memberikan Dana Bantuan Operasioanl Sekolah (Dana BOS) Kinerja. Kasih (2022) menyebutkan beberapa komponen untuk menunjang kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui Dana BOS tidak hanya untuk peserta didik dan sarana atau prasarana saja, akan tetapi pendidik dan tenaga kependidikan juga termasuk didalamnya, seperti program Dana BOS Kinerja dengan target pengembangan profesi guru dan kependidikan, pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan prestasi.

Pada tabel berikut ini akan penulis tampilkan data pendidik dan staff kependidikan yang dikelompokan berdasarkan usianya.

Tabel 1.2. Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan berdasarkan usia

| Usia | Jumlah Orang |
|---------------|----------------------------------|
| | Pendidik dan Tenaga Kependidikan |
| 25 - 30 Tahun | 10 |
| 31 - 35 Tahun | 5 |
| 36 – 40 Tahun | 4 |
| 41 – 45 Tahun | 4 |
| 46 – 50 Tahun | 4 |
| 55 – 55 Tahun | 3 |
| 56 – 60 Tahun | 1 |
| >60 Tahun | 4 |
| Total | 35 |

Sumber: *Data pendidik dan tenaga kependidikan SMA Pelita Tiga (2022)*

Pengelompokan tenaga pendidik serta kependidikan berdasarkan rantang usia, mayoritas masih berada usia produktif yaitu 25 – 30 tahun. Usia produktif sebagai pendidik dan tenaga kependidikan sendiri seharusnya maksimal 60 tahun. Akan tetapi berdasarkan data yang diperoleh masih terdapat tenaga pendidik

dengan usia lebih dari 60 tahun. Hal ini tidak menjadi sebuah masalah jika pimpinan masih memberikan peluang untuk tetap bekerja sebagai tenaga pendidik dan kependidikan. Kebijakan tersebut ditetapkan oleh pimpinan yayasan melalui surat keputusan dan telah dirundingkan bersama dengan jajaran pengurus lainnya.

Dengan adanya 35 orang pegawai dari SMA Pelita Tiga ini, serta jumlah siswa saat ini (2021/2022) sebanyak 341 dari keseluruhan siswa kelas sepuluh sampai kelas dua belas menjadi sebuah daya tarik sendiri bagi penulis untuk melakukan penelitian di SMA tersebut. Dunia pendidikan juga mempunyai persaingan seperti halnya dunia bisnis, selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi terhadap kinerja dari tenaga pendidik dan kependidikan SMA Pelita Tiga. Dengan ini penulis memberikan judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pendidik dan tenaga kependidikan, survey pada SMA Pelita Tiga No. 3 – Jakarta Timur”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka permasalahan yang diangkat penulis adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap pada kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Pelita Tiga No. 3 – Jakarta Timur?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Pelita Tiga No. 3 – Jakarta Timur?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Pelita Tiga No. 3 – Jakarta Timur?
4. Apakah kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Pelita Tiga No. 3 – Jakarta Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Penulis menyimpulkan tujuan penelitian ini berdasarkan latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap pada kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Pelita Tiga No. 3 – Jakarta Timur?
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Pelita Tiga No. 3 – Jakarta Timur?
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Pelita Tiga No. 3 – Jakarta Timur?
4. Untuk mengetahui apakah kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Pelita Tiga No. 3– Jakarta Timur?

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Ilmu Pengetahuan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa pemahaman mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja SDM.
2. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini dapat dijadikan penambahan wawasan oleh peneliti tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja SDM.
3. Bagi Sekolah
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sekolah untuk dapat dijadikan masukan, tolak ukur serta pertimbangan pihak sekolah dalam mengidentifikasi seberapa besar kinerja pegawai di sekolah tersebut.
4. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan lebih luas yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.