

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Programme For International Study Assessment (PISA) pada tahun 2012 menempatkan Indonesia sebagai salah satu negara dengan peringkat terendah dalam pencapaian mutu pendidikan. UNESCO pada tahun 2012 menyajikan laporan bahwa Indonesia berada di peringkat 64 dari 120 berdasarkan penilaian Indeks pembangunan pendidikan (Education Development Index/ EDI). Nampak jelas bahwa Indonesia menghadapi masalah yang serius dalam hal Peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan penyebab rendahnya mutu pendidikan antara lain adalah masalah efektifitas, efesiensi dan standarisasi pengajaran. Terdapat permasalahan khusus pada dunia pendidikan yaitu Sarana fisik yang belum memadai, Kualitas sumber daya manusia dalam pendidikan yang kurang baik, Rendahnya kesejahteraan sumber daya sekolah, Pemerataan kesempatan pendidikan yang belum maksimal, Rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan serta kurikulum berubah - ubah.

Sumber daya manusia adalah bagian komponen dari organisasi memiliki peranan penting di dalam kegiatan – kegiatan yang dilaksanakan di suatu organisasi dan dianggap sebagai pelakasa untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari serta menjadi penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Walaupun di suatu organisasi memiliki visi dan misi serta tujuan yang jelas namun tanpa memperhatikan unsur sumber daya manusia nya maka akan sulit tercapai nya visi dan misi serta tujuan yang telah ditetapkan. Guna mencapai visi dan misi tersebut sumber daya manusia harus dibina dan dikelola dengan baik sehingga berdaya guna dan berdaya saing dengan sumber daya manusia yang lain.

Keberhasilan pada suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu sumber daya manusia nya. Suatu organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja baik secara kualitas dan kuantitas hasil kerja maupun keberhasilan mencapai sasaran dan target dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh karena agar senantiasa kinerja berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Penentu keberhasilan kinerja salah satunya dipengaruhi oleh motivasi yang tinggi motivasi merupakan gairah dalam diri yang di gunakan untuk menggerakkan segala perilaku untuk memenuhi tujuan tertentu faktor yang berpengaruh tumbuhnya motivasi diantaranya gaji, hubungan antar rekan kerja dan kebutuhan rasa aman. Dengan adanya motivasi diharapkan dapat merangsang sumber daya manusia untuk selalu lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan visi dan misi serta tujuan. Jika semua faktor tersebut telah diperhatikan maka timbul kelancaran dalam proses kerja dan diperoleh hasil kinerja yang maksimal. Untuk mengetahui gambaran motivasi di SMA Negeri 2 Klari maka dilakukan pra survey pada variabel tersebut, hal ini bertujuan untuk melihat perkembangan motivasi kerja sumber daya sekolah yang sesuai dengan aktual di lingkungan kerja.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra–Penelitian Motivasi Kerja Sumber Daya Sekolah SMA Negeri 2 Klari

KUESIONER PRA-PENELITIAN VARIABEL MOTIVASI			
No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1	Kesejahteraan yang sesuai dengan beban kerja diberikan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai	50	0
2	Pengembangan potensi dan bakat dapat meningkatkan motivasi kerja	2	48
3	kesempatan mendapatkan promosi jabatan dan penyesuaian kesejahteraan dapat meningkatkan motivasi kerja	46	4
4	perhatian lebih yang pimpinan berikan dapat senantiasa meningkatkan motivasi kerja	27	23
5	penghargaan yang diberikan atas dedikasi dan prestasi kinerja akan meningkatkan motivasi kerja	50	0
Jumlah		175	75
Persentase		70 %	30%

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian,2022

Dalam tabel 1.1 dapat dilihat bahwa motivasi yang dimiliki oleh dan sumber daya sekolah dalam kategori baik namun terdapat fenomena dan masalah pada motivasi masing – masing individu sehingga motivasi kerja sulit meningkat. Berdasarkan data pra - survey tersebut disimpulkan adanya poin yang mempengaruhi motivasi sumber daya sekolah yaitu beban kerja diberikan melebihi tugas pokok dan fungsi sesuai dengan kewajiban ketidaksesuaian dengan kesejahteraan yang di dapat tidak sebanding dengan beban kerja tentu mempengaruhi motivasi kerja masing – masing individu sehingga dimungkinkan dalam melaksanakan setiap tugas pokok dan fungsi tidak berjalan dengan maksimal serta optimal, Selain itu SMA Negeri 2 Klari berdasarkan wawancara langsung dengan salah satu tenaga pengajar bahwa tidak adanya penghargaan (Reward) atas kinerja yang diberikan sangat berpengaruh terhadap semangat dan gairah dalam proses melaksanakan pekerjaan dan tidak adanya jenjang promosi ke jabatan yang strategis terkecuali untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) tertentu.

Selain motivasi, terdapat aspek lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Sumber daya sekolah harus menanamkan rasa disiplin tinggi yang berfungsi sebagai kontrol diri terhadap kewajiban dan tanggung jawab yang di emban dalam melaksanakan pekerjaan walaupun tanpa pengawasan atasan (Kepala Sekolah). sikap tanggung jawab dan disiplin pada diri masing-masing akan kepatuhan terhadap ketentuan aturan yang memiliki peran penting dalam menumbuhkan kedisiplinan. Dengan itu, bila ketentuan aturan dengan sengaja diacuhkan maka dapat dinilai bahwa sumber daya sekolah tersebut memiliki kesadaran disiplin yang rendah. Begitu sebaliknya, ketika ketentuan aturan dipatuhi maka dapat dinilai bahwa pegawai tersebut memiliki kesadaran kedisiplinan yang tinggi maka akan menciptakan iklim kerja dalam suatu organisasi yang efektif dan efisien serta produktif sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

Tingkat kedisiplinan di suatu organisasi dapat dilihat dari beberapa aspek tolak ukur diantaranya tingkat ketidakhadiran selama di tempat kerja.

Berikut data rekapitulasi ketidakhadiran sumber daya sekolah di SMA Negeri 2 Klari Periode Januari 2022 & Desember 2022.

Tabel 1.2
Rekapitulasi ketidakhadiran Sumber Daya Sekolah SMA Negeri 2 Klari Periode Tahun 2022

DATA KETIDAKHADIRAN SUMBER DAYA SEKOLAH TAHUN 2022				
No	Bulan	Jumlah Pegawai	Ketidakhadiran	Persentase
1	Januari	50	5	2,5%
2	Februari	50	2	1%
3	Maret	50	0	0%
4	April	50	3	1,5%
5	Mei	50	0	0%
6	Juni	50	2	1%
7	Juli	50	1	0,5%
8	Agustus	50	4	2%
9	September	50	0	0%
10	Oktober	50	0	0%
11	November	50	3	1,5%
12	Desember	50	7	3,5%
			Rata - Rata	6,5%

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2022

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidakhadiran di bulan Desember cukup tinggi namun secara akumulasi dengan total 12 bulan tingkat ketidakhadiran di SMA Negeri 2 Klari dalam kategori baik sebab pihak sekolah menargetkan tingkat ketidakhadiran dalam 1 tahun di angka 8% sehingga tingkat kedisiplinan melalui tolak ukur ketidakhadiran dapat disimpulkan baik .

Untuk mengetahui perkembangan disiplin kerja dari selain dilihat data ketidakhadiran maka dilakukan pra survey pada variabel tersebut, guna mendukung & menguatkan kondisi aktual dilapangan mengenai variabel disiplin kerja.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra–Penelitian Disiplin Kerja Sumber Daya Sekolah SMA Negeri 2 Klari

KUESIONER PRA PENELITIAN VARIABEL DISIPLIN KERJA			
No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1	menaati ketentuan jam kerja sesuai dengan standar operasional prosedur mencerminkan kedisiplinan secara personal	31	19
2	disiplin kerja akan senantiasa tumbuh jika selalu mematuhi standar operasional prosedur secara berkesinambungan	28	22
3	komitmen dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang di tugaskan adalah bagian dari kedisiplinan	15	35
4	setiap kewajiban yang dilaksanakan atas tanggung jawab tupoksi pekerjaan yang telah ditentukan	38	12
5	disiplin dalam berpakaian harus sesuai dengan tata tertib yang telah ditentukan	41	9
Jumlah		153	97
Persentase		61,2%	38,8%

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 responden yang memilih tidak setuju sebanyak 38,8 % dan pada pilihan setuju sebanyak 61,2 % dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan sumber daya sekolah di SMA Negeri 2 Klari baik karena target persentase rata–rata telah tercapai pada hasil rekapitulasi ketidakhadiran target rata – rata per tahun yang ditentukan sebesar 8 % dengan aktual di lapangan sebesar 6,5 %. Walaupun dalam persentase ketidakhadiran dalam kategori baik namun terdapat fenomena yang terjadi di SMA Negeri 2 Klari yaitu masih ditemukan tindakan indisipliner seperti merokok di area sekolah dan datang terlambat pada saat masuk jam kerja seharusnya datang dan melakukan fingerprint

jam 07.00 WIB namun tenaga pengajar, staff tata usaha dan karyawan datang melebihi jam masuk kerja yang telah ditentukan walaupun dengan alasan yang jelas. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut (Yustina Septiani, 2011) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai .

Keberhasilan sekolah guna mencapai sasaran dan tujuan dalam pelaksanaan kegiatan fungsi di sekolah dipengaruhi oleh kinerja masing – masing individu sumberdaya sekolah (Tenaga Pengajar, Staff Tata Usaha dan Karyawan), sumberdaya sekolah ini memiliki peranan penting sebagai penggerak dalam terselenggaranya kegiatan belajar mengajar dan aktifitas pendukung lainnya sehingga dengan harapan Visi dan Misi selaras dengan tujuan dapat tercapai. Oleh karena itu kinerja adalah output hasil kerja dari proses yang dilakukan oleh sumberdaya sekolah melalui aktifitas – aktifitas yang sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi masing – masing. Dengan demikian kinerja merupakan hal yang sangat penting guna mendukung berjalannya kegiatan penyelenggaraan sekolah secara efektif dan efisien dengan hasil yang targetkan dapat tercapai dan maksimal.

Sebagaimana yang diamanatkan Peraturan Menteri Pendidikan nomor 9 tahun 2022 tentang evaluasi system pendidikan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah terhadap pendidikan anak usia dini, jenjang pendidikan dasar dan menengah. SMA Negeri 2 Klari sebagai salah satu sarana pendidikan dan tempat penyelenggaraan pembelajaran formal yang bersifat wajib yang didukung oleh sarana, prasarana, Visi dan Misi serta tujuan agar terselenggaranya proses pendidikan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya SMA Negeri 2 Klari memiliki 50 pegawai berikut Tenaga Pengajar, Staff Tata Usaha, Satpam, Petugas Kebersihan guna mengukur dan mengevaluasi kinerja sumberdaya sekolah maka SMA Negeri 2 Klari membentuk Key Performance Indicator secara keseluruhan yang sesuai dengan penilaian rapor evaluasi kualitas pendidikan dinilai berdasarkan 6 pilar utama yang mencakup hasil belajar murid, proses belajar mengajar, dan cara pengelolaan sekolah dikeluarkan oleh kementerian pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi.

Tahun 2023 SMA Negeri 2 Klari menetapkan 4 (empat) target yang dituangkan melalui KPI (key performance indicator) untuk diwujudkan sesuai dengan tujuan dan program kerja yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan nomor 9 tahun 2022 tentang evaluasi system pendidikan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah terhadap pendidikan anak usia dini, jenjang pendidikan dasar dan menengah.

Tabel 1.1
Key Performance Indicator SMA Negeri 2 Klari Periode Tahun 2022 - 2023

NO	AREA KINERJA UTAMA	KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPIs)	SIFAT Kpis (+/-)	BOBOT KPI	TARGET		Satuan Target	Skor satuan Nilai (%)	Kategori	Keterangan
					Quality	Satuan Nilai				
1	PENGELOLAAN SEKOLAH	Kualitas Pembelajaran	+	22	Kulaitas Pembelajaran meningkat	100%	Tahun	87%	Tidak Tercapai	Sarana & Prasarana alat pendukung pembelajaran belum lengkap
2	KURIKULUM	Kemampuan Numerasi Murid	+	20	Pemahaman Numerasi murid meningkat	100%	6 Bulan	88%	Tidak Tercapai	Pemahaman murid terhadap aljabar dan geometri belum meningkat
		Kemampuan Literasi Murid	+	20	Pemahaman Literasi murid meningkat	100%	6 Bulan	100%	Tercapai	OK
3	KEHADIRAN	Kehadiran Tenaga Pengajar dan Staff Tata Usaha dan Karyawan	+	15	Absensi terjaga	100%	1 Bulan	97,5%	Tidak Tercapai	Dinas Luar (workshop, IHT). izin, Sakit
		Kehadiran Murid	+	15	Absensi Terjaga	100%	6 Bulan	87%	Tidak Tercapai	mengikuti kegiatan luar sekolah (Lomba, olimpiade) Sakit, Izin
4	KONDISI SEKOLAH	Keamanan Sekolah	-	4	Kondisi Sekolah aman	100%	6 bulan	100%	Tercapai	OK
		Kondusiifitas penyelenggaraan pendidikan	-	4	penyelenggaraan pendidikan kondusif	100%	6 Bulan	100%	Tercapai	OK

Sumber : Key Performance Indicator SMA Negeri 2 Klari

Dari gambar 1.1 menunjukkan untuk penilaian capaian Key performance indikator diketahui target satuan nilai dalam persen yang ditetapkan sebesar 100%, walaupun dalam kategori baik karena ada beberapa area kinerja utama yang tercapai namun masih terlihat belum optimal secara keseluruhan terutama pada area kinerja utama yang bobot key performance lebih tinggi.

Guna memperkuat kesimpulan yang menyatakan bahwa kinerja di SMA Negeri 2 Klari belum optimal selain didukung dengan data sekunder, Peneliti melakukan pra – survey penelitian kepada 50 orang sumberdaya sekolah (Tenaga Pengajar, Staff Tata Usaha dan Karyawan) di SMA Negeri 2 Klari guna menggambarkan kondisi kinerja sesuai dengan aktual di lapangan.

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra–Penelitian Kinerja Sumber Daya sekolah SMA Negeri 2 Klari

KUESIONER PRA PENELITIAN VARIABEL KINERJA			
No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1	Guna memastikan hasil kinerja yang telah berkualitas dan optimal maka kinerja harus mengacu pada silabus dan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)	50	0
2	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan & tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi di sekolah sehingga KPI (Key Perfomace Indicator) Tercapai sesuai alokasi waktu yang ditentukan	22	28
3	Pencapaian target kinerja harus tercapai sesuai dengan Silabus dan Key Permomance Indikator	10	40
4	Kepuasan atas kualitas kinerja dapat menumbuhkan motivasi dan gairah disiplin yang tinggi	10	40
5	Inisiatif melaksanakan tugas – tugas baru dapat memberikan gairah semangat yang tinggi	30	20
Jumlah		122	128
Persentase		48%	51,2%

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian,2022

Dalam tabel pra survey 1.4 dapat dilihat bahwa ditemukan kendala dalam kinerja masing – masing individu hal ini dilihat dengan persentase jumlah responden yang memilih tidak setuju sebanyak 51,2% sedangkan yang memilih setuju hanya 48% Berdasarkan data tabel pra – survey dan gambar key perfomace indikator (KPI) peneliti menyimpulkan bahwa beberapa poin yang mempengaruhi kinerja belum berjalan dengan optimal diantaranya beban kerja yang di emban dengan tugas pokok dan fungsi terlalu berlebih karena di dalam sekolah masih ada tenaga pengajar yang mengajar lebih dari 1 mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kompetensinya dan kesejahteraan berupa gaji atau penghargaan yang di terima pun tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan sehingga mempengaruhi motivasi dan disiplin individu pegawai di SMA Negeri 2

Klari serta beberapa target key performance indicator (KPI) pada pengelolaan sekolah tidak tercapai karena sarana dan prasarana alat pembelajaran belum lengkap kemudian target key performance indicator (KPI) Kurikulum tidak tercapai karena kemampuan pemahaman siswa dan siswi terhadap materi belum optimal sehingga mempengaruhi kinerja sumberdaya sekolah di SMA Negeri Klari. Oleh karena itu berdasarkan permasalahan & fenomena diatas mendorong penulis untuk meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja sumberdaya sekolah dalam rangka merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan upaya membina dan meningkatkan kinerja sumber daya sekolah.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan sintesa di atas maka diidentifikasi beberapa permasalahan yang ada kaitannya dengan penelitian ini sebagaimana diuraikan dalam kajian di bawah ini.

1. Motivasi kerja kurang baik
2. Relevansi lulusan dengan kebutuhan masih rendah
3. Tidak ada jenjang promosi jabatan
4. Masih ditemukan pelanggaran indisipliner (merokok dilingkungan sekolah)
5. Kesejahteraan sumber daya sekolah rendah
6. Terlalu banyak tugas pokok fungsi yang dibebankan namun tidak sebanding dengan pendapatan.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bidang Kajian Sumber Daya Manusia pada penelitian ini.
2. Penelitian ini dibatasi untuk pengaruh Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Sekolah di SMA Negeri 2 Klari.
3. Unit analisis yang digunakan adalah responden Tenaga pengajar & Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Klari.

4. Metode dalam penelitian ini kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
5. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear Berganda dengan alat bantu SPSS.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang melalui pra – survey dan data pendukung maka dirumuskan beberapa masalah pada penelitian yang diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja di SMA Negeri 2 Klari.?
2. Bagaimana disiplin kerja di SMA Negeri 2 Klari.?
3. Bagaimana kinerja sumber Daya sekolah di SMA Negeri 2 Klari.?
4. Bagaimana pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja sumber Daya sekolah di SMA Negeri 2 klari.?
5. Bagaimana pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja sumber Daya sekolah di SMA Negeri 2 Klari.?
6. Bagaimana pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sumber Daya sekolah di SMA Negeri 2 Klari.?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan tujuan yang diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Motivasi Kerja di SMA Negeri 2 Klari.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Disiplin Kerja di SMA Negeri 2 Klari.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Kinerja Sumber Daya Sekolah di SMA Negeri 2 Klari.
4. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja di SMA Negeri 2 Klari
5. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan Disiplin Kerja di SMA Negeri 2 Klari

6. Untuk mengetahui pengaruh simultan Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Sekolah di SMA Negeri 2 Klari

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Pada hal ini penelitian yang dilakukan membawa pengaruh & manfaat yang positif dalam pengembangan manajemen sumberdaya manusia khususnya dibidang pendidikan sehingga para pembaca dapat sepenuhnya mengetahui akan penerapan manajemen sumberdaya manusia dalam ruang lingkup pendidikan kemudian dari penelitian ini diharapkan menghasilkan konsep yang dapat dijadikan acuan dalam melakukan perbaikan di SMA Negeri 2 Klari.

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pedoman dalam penelitian selanjutnya, sehingga dapat dilakukan improvement & inovasi yang lebih baik jika penelitian ini masih dirasa belum sempurna.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Manfaat praktis Sumberdaya sekolah (Tenaga Pengajar, Staff Tata Usaha dan Karyawan)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur sebagai masukan untuk guru dalam rangka peningkatan akan kualitas kinerja melalui beberapa aspek diantaranya aspek disiplin dan motivasi guna kegiatan belajar mengajar dalam sekolah dapat berjalan secara efektif dan efisien.

- b. Manfaat praktis bagi sekolah

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu tolak ukur dalam pengembangan akan kualitas & kuantitas proses belajar mengajar di SMA Negeri 2 Klari sehingga tujuan dari visi dan misi sekolah dapat tercapai secara optimal.

c. Manfaat praktis bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai acuan untuk Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang untuk meningkatkan mutu akan kualitas dan kuantitas pendidikan di Kabupaten Karawang.

