

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peningkatan kualitas layanan pendidikan formal di Indonesia menuntut adanya perhatian serius terhadap berbagai faktor yang menentukan efektivitas institusi pendidikan. Sekolah sebagai lembaga yang menyelenggarakan proses pembelajaran memiliki tanggung jawab krusial dalam menyiapkan generasi yang tidak hanya cerdas secara kognitif tetapi juga unggul secara karakter dan profesionalisme. Hal ini selaras dengan amanat Pasal 31 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan. Begitu pula, Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar serta proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya dalam aspek spiritual, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan bagi dirinya dan masyarakat.

Di samping itu, dalam Undang-Undang tersebut dibedakan pengelolaan antara jenjang pendidikan dasar, menengah, dan tinggi. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2010, pendidikan menengah adalah jenjang pendidikan formal yang mengikuti pendidikan dasar dan mencakup antara lain Sekolah Menengah Kejuruan

(SMK) sebagai bagian dari upaya pemerintah dalam menyiapkan tenaga kerja yang siap bersaing.

Dalam konteks kualitas layanan, peran sumber daya manusia (SDM) di sekolah menjadi sangat sentral. Menurut Hasibuan (2009) manusia memegang peranan aktif dalam organisasi dan tujuan tidak akan tercapai hanya dengan peralatan canggih tanpa dukungan tenaga manusia yang tepat. Oleh karena itu, dalam institusi sekolah, guru atau tenaga pengajar sebagai SDM profesional memiliki tugas pokok mendidik, membimbing, mengajar, melatih, serta mengevaluasi peserta didik sebagaimana ditegaskan dalam PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru.

Tabel 1.1
Jumlah SMA dan SMK di Kabupaten Ciamis

Jenis Sekolah	Jumlah Sekolah
Sekolah Menengah Atas (SMA)	37
Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	65

Sumber: Kemendikdasmen

Keberhasilan suatu institusi pendidikan pada hakikatnya ditentukan oleh dua pilar utama, yaitu sumber daya manusia dan sarana prasarana yang tersedia. Kedua pilar tersebut saling berkaitan dalam menopang capaian tujuan organisasi. Namun demikian, literatur manajemen menegaskan bahwa sumber daya manusia memegang peranan yang lebih dominan dibandingkan sarana prasarana. Manusia adalah unsur yang senantiasa aktif menggerakkan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa keterlibatan manusia, sekalipun organisasi dibekali perangkat dan teknologi modern yang memadai (Hasibuan, 2009:10). Implikasi dari pandangan ini

adalah bahwa mutu sekolah pada akhirnya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja pegawainya.

Dalam ekosistem sekolah menengah kejuruan, guru dan tenaga kependidikan merupakan aktor strategis yang menentukan keberhasilan proses pendidikan. Peran guru melampaui aktivitas mengajar. Guru bertugas mendidik, membimbing, serta membentuk karakter peserta didik agar memiliki kompetensi akademik dan moral yang baik (Departemen Pendidikan Nasional, 2002:6). Kerangka hukum juga menegaskan profesionalitas guru. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Di sisi lain, Standar Nasional Pendidikan menuntut tenaga kependidikan memiliki kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi sesuai bidang tugas agar kinerja dapat ditampilkan secara maksimal dan akuntabel (PP No. 19 Tahun 2005).

Kinerja dalam konteks organisasi pendidikan dipahami sebagai kesediaan dan kemampuan individu maupun kelompok untuk melaksanakan kegiatan serta menyelesaikannya sesuai tanggung jawab dengan hasil sebagaimana yang diharapkan (Rivai, 2009:547). Dengan demikian, kinerja guru merupakan hasil kerja yang tampak dalam pelaksanaan tugas mengajar, mendidik, membimbing, serta aktivitas profesional lain pada satuan waktu tertentu. Di lapangan, pencapaian kinerja optimal sering

terkendala oleh beragam faktor. Mulyasa (2008:9) mengidentifikasi penyebab yang kerap muncul, seperti rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurangnya kemahiran mengelola kelas, minimnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, motivasi berprestasi yang rendah, kedisiplinan yang belum konsisten, komitmen profesional yang belum kuat, serta kemampuan manajemen waktu yang terbatas. Temuan ini memberi sinyal bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari penguatan faktor internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku kerja guru dan pegawai.

Salah satu faktor yang sangat menentukan adalah kompetensi. Kinerja memiliki hubungan kausal dengan kompetensi, sikap, dan tindakan yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugas (Wirawan, 2009:9). Kompetensi menggambarkan seperangkat karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman yang memungkinkan individu menjalankan peran secara efektif. Karena itu, kompetensi merupakan area strategis yang memungkinkan organisasi memfokuskan, memobilisasi, dan mengarahkan seluruh aktivitas sumber daya manusia agar selaras dengan tujuan institusi. Mathis dan Jackson dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009:23) memaknai kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang berkorelasi dengan peningkatan kinerja, baik pada level individu maupun tim. Sejalan dengan itu, Draganidis dan Mentzas dalam Marwansyah (2010:35) mengelompokkan kompetensi ke dalam pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta karakteristik lain seperti sikap, perilaku, dan kemampuan

fisik. Kerangka regulasi nasional mempertegas batasannya. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menyebut kompetensi sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. PP No. 74 Tahun 2008 Pasal 3 menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Selain kompetensi, motivasi kerja merupakan pendorong psikologis yang mengarahkan intensitas, orientasi, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan (Robbins, 2008:222). Mangkunegara (2009:67) Dalam praktik manajemen kinerja, motivasi kerap diringkas dalam relasi fungsional sebagai berikut :

$$a. \text{Human performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation};$$

$$b. \text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation};$$

$$c. \text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Formulasi tersebut menegaskan bahwa performa tidak hanya bergantung pada kemampuan, tetapi juga pada dorongan internal dan situasional yang menopang perilaku kerja. Kerangka dua faktor Herzberg juga relevan. Faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, kemajuan, makna pekerjaan, dan tanggung jawab memunculkan kepuasan kerja, sedangkan faktor hygiene seperti kebijakan administrasi, supervisi, relasi kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status, jika tidak dikelola, berpotensi memicu ketidakpuasan (Herzberg dalam Robbins, 2007). Dalam

konteks sekolah, guru yang termotivasi akan menunjukkan kehadiran kerja yang baik, kepatuhan waktu, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas pembelajaran serta pengembangan diri.

Faktor lingkungan kerja melengkapi kedua faktor sebelumnya, yakni motivasi kerja dan kompetensi profesional. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti ketersediaan fasilitas pembelajaran, pencahayaan yang memadai, dan tata ruang yang ergonomis, tetapi juga mencakup aspek sosial dan organisasional seperti hubungan antarpegawai, pola komunikasi, serta dukungan dari pimpinan. Seluruh elemen tersebut membentuk suasana kerja yang kondusif dan berpengaruh langsung terhadap kenyamanan, kepuasan, dan produktivitas kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung sering kali berimplikasi pada menurunnya semangat kerja, rendahnya variasi metode pembelajaran, hingga melemahnya kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas di satuan pendidikan.

Dalam praktik penyelenggaraan pendidikan di sekolah menengah kejuruan (SMK), termasuk di SMK Negeri 2 Ciamis, tantangan yang dihadapi tidak semata-mata terletak pada penyediaan sarana dan prasarana, tetapi juga pada bagaimana sekolah mengelola motivasi kerja pegawai, kompetensi profesional tenaga pendidik dan kependidikan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Ketiga aspek ini merupakan pilar fundamental dalam menentukan efektivitas kinerja organisasi sekolah serta pencapaian visi dan misi lembaga.

Motivasi kerja berfungsi sebagai kekuatan pendorong internal yang menumbuhkan semangat, rasa tanggung jawab, dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, ketekunan, dan produktivitas yang lebih baik, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan mutu kerja. Di sisi lain, kompetensi profesional menjadi ukuran sejauh mana guru dan tenaga kependidikan mampu melaksanakan tugasnya secara efektif, efisien, dan inovatif sesuai bidang keahlian masing-masing. Kompetensi yang kuat mencerminkan integrasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang dibutuhkan dalam dunia pendidikan yang dinamis.

Selain dua faktor tersebut, lingkungan kerja yang kondusif baik dari segi fisik, sosial, maupun organisasional menjadi fondasi penting yang menopang keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Lingkungan kerja yang tertata dengan baik menumbuhkan rasa aman, nyaman, dan harmonis antarpegawai, sehingga menciptakan iklim kerja positif yang berimplikasi pada meningkatnya kinerja individu maupun organisasi. Dengan demikian, keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai mutu pelayanan yang optimal sangat dipengaruhi oleh sinergi antara motivasi, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja yang sehat.

Tabel 1.2
Persentase Ketidakhadiran Guru/Tendik SMK Negeri 2 Ciamis
Semester Ganjil Tahun Pelajaran 2025/2026

No	Bulan	Persentase Ketidakhadiran (%)
1	Mei	2,5
2	Juni	4,8
3	Juli	6,3

4	Agustus	9,5
5	September	11,2
	Rata-rata	6,86

Bertumpu pada landasan tersebut, SMK Negeri 2 Ciamis sebagai salah satu lembaga pendidikan menengah kejuruan terkemuka di Kabupaten Ciamis menghadapi tantangan strategis dalam mengelola sumber daya manusianya agar ketiga aspek tersebut berada pada kondisi optimal. Variasi latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, pembagian tugas tambahan, serta dinamika administrasi pembelajaran menuntut adanya sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terencana, terukur, dan berbasis data. Upaya seperti pemetaan kompetensi profesional secara berkala, penerapan sistem motivasi yang adil dan transparan, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat, komunikatif, dan produktif merupakan langkah penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Secara teoritik, penelitian ini bertujuan menguji keterkaitan fungsional antara variabel motivasi kerja, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagaimana diuraikan dalam literatur manajemen kinerja dan kebijakan pendidikan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi manajemen sekolah dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia, memperkuat sistem motivasi dan pembinaan kompetensi, serta menata iklim kerja yang mendukung terciptanya kinerja optimal di lingkungan SMK Negeri 2 Ciamis. Dengan demikian, penelitian ini yang

berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Guru dan Tendik SMK Negeri 2 Ciamis)” memiliki relevansi teoritik dan praktis yang signifikan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terdapat di lingkungan SMK Negeri 2 Ciamis, antara lain sebagai berikut :

1. Masih terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja di antara guru dan tenaga kependidikan yang berdampak pada ketidak konsistenan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.
2. Kompetensi profesional sebagian tenaga pendidik dan kependidikan belum sepenuhnya optimal dalam mendukung pelaksanaan proses pembelajaran dan kegiatan administrasi sekolah.
3. Program pembinaan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi pegawai belum dilaksanakan secara berkelanjutan dan terstruktur.
4. Adanya variasi beban kerja antar pegawai yang berpotensi menimbulkan ketimpangan dalam pelaksanaan tugas dan penurunan efektivitas kinerja.
5. Sistem penilaian kinerja dan penghargaan pegawai belum sepenuhnya berbasis pada prestasi, kompetensi, dan hasil kerja yang objektif.
6. Tingkat disiplin, tanggung jawab, dan komitmen kerja sebagian pegawai masih perlu ditingkatkan.

7. Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, belum seluruhnya mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif, kolaboratif, dan produktif.

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja, kompetensi profesional, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis gambaran motivasi kerja, kompetensi profesional, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis.

3. Menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis.
5. Menguji pengaruh motivasi kerja, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 2 Ciamis.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan mampu memberikan kegunaan bagi berbagai pihak, diantaranya bagi aspek teoritis dan aspek praktis, yaitu :

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Adapun manfaat secara teoritis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh motivasi, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di sektor pendidikan.
2. Menambah referensi akademik serta memperkaya literatur penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga pendidikan menengah kejuruan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Adapun manfaat secara teoritis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagi SMK Negeri 2 Ciamis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi pihak manajemen sekolah dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia, peningkatan kompetensi profesional, dan perbaikan lingkungan kerja yang lebih efektif.

2) Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya motivasi dan pengembangan kompetensi profesional dalam meningkatkan kinerja, disiplin, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan perbandingan dalam melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pendidikan menengah kejuruan.