

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Kemajuan zaman kian hari akan terus mengalami perkembangan, setiap individu dituntut untuk dapat bersaing bukan hanya dengan sesama warga negaranya tetapi juga dengan warga negara lain. Agar dapat bersaing dengan lingkup global maka diperlukan ilmu pengetahuan dan kemampuan yang tinggi yang diperoleh dari pendidikan baik itu formal maupun non-formal. Sebab pendidikan disuatu negara dianggap sangat penting karena dapat mempengaruhi kualitas hidup manusianya, termasuk di Indonesia. Di Indonesia pendidikan menjadi sebagai salah satu bidang yang mendapat keutamaan dalam meningkatkan pembangunan nasional, tentu saja dengan penuh harap warganya mampu membantu negara agar lebih baik atau minimal tidak tertinggal dengan negara-negara berkembang lainnya dari sisi ilmu pengetahuan dan pendidikan. Sayangnya, sektor pendidikan menjadi permasalahan yang masih harus dihadapi oleh khususnya negara-negara berkembang sehingga perlu dilakukannya peningkatan secara berkala.

Untuk mengatasi hal tersebut dikutip pada kemendikbud.go.id, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemendikbud) tahun 2019 menetapkan langkah-langkah khusus untuk meningkatkan upaya perkembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Strategi tersebut difokuskan terhadap pembenahan diri manusia sebab dalam suatu organisasi aktivitas operasional tidak dapat terlaksana dengan baik tanpa kehadiran peran ahli dari manusia yang mengimbangi. Singkatnya, keberhasilan yang dicapai organisasi sangat bergantung terhadap kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi bersangkutan. Sumber daya manusia menjadi roda operasional yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, untuk itu diperlukan adanya kiat-kiat khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia. Pemberdayaan sumber daya manusia

Mutiara Sari Pratiwi, 2021

PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 82 JAKARTA SELAMA MASA PANDEMI COVID-19

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

dengan maksud meningkatnya kinerja dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dengan tepat mampu memberikan hasil yang maksimal atas kinerja organisasi sehingga pencapaian tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai. Dari segi pendidikan, dengan upaya peningkatan kinerja tersebut maka tujuan nasional negara Indonesia seperti yang tertera pada UUD 1945 alinea IV tentang mencerdaskan kehidupan bangsa dapat bisa segera terwujud. Salah satu unsur atau elemen sumber daya manusia terpenting dalam bidang pendidikan adalah guru. Sosok guru memegang peranan utama secara koherensi dunia pendidikan sehingga harus mendapat perhatian khusus. Guru juga sangat berpengaruh besar dalam hal keberhasilan mendidik dan mengajar siswa, bukan hanya itu, peran guru juga dapat memajukan dunia pendidikan suatu negara. Sehingga perlu dilakukan upaya peningkatan kinerja guru secara berkala guna melahirkan tenaga kerja pendidik yang unggul dan kompeten.

Kinerja merupakan kumpulan hasil dari apa yang dikerjakan oleh individu sebagai putusan baik atau buruk, tercapai atau tidak tercapainya tujuan individu dari segala yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kinerja guru ini dapat diperoleh dari kemampuan dan ketepatan dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan kepadanya seperti mempersiapkan sarana dan prasarana untuk mengajar, melaksanakan proses belajar mengajar, memberikan dan menganalisis penilaian, serta tugas lainnya yang diberikan oleh sekolah atau pemerintah sebagai pemenuhan standar kinerja seorang guru. Seorang guru yang profesional akan menyerahkan seluruh kemampuannya yang ia miliki untuk memberikan proses dan hasil pembelajaran yang maksimal. Hal ini didasari atas kesadarannya akan tanggung jawab sebagai pengajar dan pendidik demi menghasilkan lulusan peserta didik yang berkualitas.

Kinerja guru saat ini diuji dengan adanya fenomena wabah *covid-19* atau virus korona (*corona virus*) yang menyerang hampir di seluruh penjuru dunia sebab penularannya yang bersifat sangat cepat melalui kontak antar manusia, dan kini virus tersebut telah genap satu tahun memasuki Indonesia. Kehadiran wabah ini mengakibatkan semua sistem pada setiap bidang kehidupan termasuk pendidikan

mengalami perubahan yang signifikan. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud), Nadiem Anwar Makarim, mengeluarkan Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pendidikan dalam peristiwa *Covid-19* dan mewajibkan pada semua tempat pendidikan sekolah, kursus, dan kampus untuk melakukan kegiatan pembelajaran dari rumah masing-masing dengan maksud memastikan terpenuhinya hak pelajar atau mahasiswa dalam mendapatkan jasa pendidikan selama darurat pandemi virus *Covid-19*. Dengan ini masyarakat dianjurkan untuk *work and study from home* selama virus ini masih dalam masa penanganan. Kebijakan pemerintah tersebut memaksa para guru agar melaksanakan edukasinya secara *daring* Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) dengan bantuan internet dan alat teknologi pribadi seperti laptop, komputer, dan *handphone*.

Objek yang dituju pada penelitian ini yakni Sekolah Menengah Atas Negeri 82 Jakarta yang menjadi salah satu tempat pendidikan yang bertumpuan pada pemerintah. Label nilai akreditasi “A” menjadikan sekolah ini sebagai salah satu sekolah *favorite* para siswa yang baru lulus dari jenjang menengah pertama. Melihat begitu besarnya harapan siswa terhadap ilmu yang akan mereka peroleh dari sekolah tersebut dan sebagai salah satu sekolah milik negara, maka para sumber daya manusia yang terlibat sebaiknya sadar akan besarnya pengaruh hasil kinerja guru yang dimiliki serta dampaknya terhadap perkembangan mutu pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan wawancara awal bersama wakil kepala sekolah bidang kurikulum, bahwa masih adanya kendala yang dialami guru dan mempengaruhi kinerjanya selama pandemi yaitu ketika para guru merasa kesulitan dengan penggunaan fitur teknologi seperti laptop atau komputer dalam proses pembelajaran. Terutama bagi mereka yang sudah mulai sulit untuk mempelajari hal baru karena faktor usia serta keluhan guru mengenai *kuota* internet yang sangat boros sebab tidak semua guru memiliki fasilitas *wifi* dirumah.

Tabel 1. Data Usia Guru PNS SMA Negeri 82 Jakarta

Usia Guru	Jumlah
24-30	5
31-36	4
37-42	2
43-48	4
49-54	9
55-60	10
Jumlah	34

Sumber: Data diolah (2021).

Dari Tabel 1 di atas, dapat diperoleh maksudnya yakni usia guru mayoritas yang masih aktif melakukan kegiatan belajar mengajar telah mencapai usia diatas 51 tahun yaitu sebanyak 16 guru, kemudian usia 41-50 sebanyak 8 guru, disusul dengan usia 20-40 tahun sebanyak 10 guru. Diinformasikan oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum bahwa bagi guru dengan usia lanjut tersebut, dikatakan hanya memahami dan menguasai apa yang menjadi pekerjaan profesionalismenya, yakni sebagai guru pengajar mata pelajaran yang diampu dengan metode tradisional dan merasa kesulitan bila harus memahami hal baru tanpa adanya pelatihan dan pengalaman yang menunjang sebelumnya. Meskipun internet dan teknologi bukanlah hal yang baru dan asing lagi bagi masyarakat Indonesia, tak dapat dipungkiri bahwa kemampuan penggunaan alat teknologi di Indonesia belum sepenuhnya merata terutama bagi masyarakat dengan usia lanjut dan pendidikan didaerah-daerah tertentu.

Hal ini didasari dari hasil survey Lembaga Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan dan Kebudayaan (Pustekkom) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) yang dikutip dari Merdeka.com (2021) bahwa guru non-teknologi yakni guru-guru yang tidak mengajar materi teknologi informasi dan komunikasi di Indonesia pada tahun 2018 tercatat sebesar 60% masih gagap terhadap teknologi atau memiliki kemampuan yang sangat minim dalam

penggunaan teknologi informasi. Oleh karena itu pada kenyataannya selama *covid-19* ini, mereka hanya memberi tugas via aplikasi *chatting whatsapp* tanpa adanya interaksi tatap muka melalui *Gmeet, Zoom*, dll. Selain itu, adanya harapan pemerintah dibuatnya kurikulum 2013 dengan tujuan teknologi informasi komunikasi bukan lagi menjadi bagian dari mata pelajaran yang diterangkan dalam ruang kelas namun sudah berubah menjadi sarana dan prasarana yang harus digunakan dalam setiap mata pelajaran. Singkatnya, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi kini menjadi hal wajib bagi proses pembelajaran sejak dikeluarkannya kurikulum 2013.

Dengan adanya pernyataan tersebut maka menunjukkan adanya ketimpangan antara sesuatu yang diharapkan semestinya terjadi dengan fakta yang sebenarnya. Pemanfaatan teknologi ini juga menjadi salah satu kendala kinerja yang dialami para guru di SMA Negeri 82 yang usianya rata-rata sudah tergolong >50 tahun. Mereka masih harus belajar lebih keras dan beradaptasi dengan kegiatan belajar mengajar dengan metode yang baru ini. Beberapa dari guru merasa bahwa kegiatan belajar mengajar jarak jauh ini sangat menyulitkan mereka dalam menghidupkan kelas untuk diskusi hal tersebut didasari oleh faktor negatif seperti jaringan internet yang tidak stabil, konsentrasi yang terganggu, keterlambatan ketika *join classroom*, gangguan *mood*, dll yang kemudian menyebabkan kelesuan guru dan hilangnya semangat guru dalam mengajar. Pada hasil wawancara yang diperoleh, mayoritas guru berharap bisa segera kembali mengajar dengan metode tradisional tatap muka di dalam kelas dengan menggunakan media buku pelajaran karena dianggap lebih efektif dan efisien ketika mentransfer materi kepada siswa.

Teknologi informasi dan komunikasi yaitu suatu kegiatan proses menghasilkan informasi yang kemudian dapat disebar luaskan kepada khalayak banyak dan bersifat luas. Untuk mendukung mutu pendidikan dan profesionalisme guru maka diperlukannya pemahaman dan penerapan teknologi informasi dan komunikasi yang menunjang. Disisi lain dengan adanya virus *covid 19* ini melahirkan kreativitas baru dalam kehidupan masyarakat Indonesia, meskipun kendala dialami. Namun hal ini bisa menjadi faktor *self learning/independent learning* para guru untuk lebih terbuka akan kemajuan teknologi informasi dan

komunikasi dan tidak terpaku dengan skema pembelajaran tradisional tatap muka secara langsung di dalam kelas. Guru sanggup dikatakan profesional apabila mampu mewujudkan kinerjanya dengan baik dengan segala sarana dan prasarana yang mampu mendukung aktivitasnya.

Seperti yang terkandung dalam UU No. 14 tahun 2005 BAB IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru wajib menata perencanaan, melaksanakan aktivitas pembelajaran, dan melakukan penilaian serta melakukan evaluasi hasil dari pembelajaran dimana dalam merancang pembelajaran ini berlandaskan teknologi komputer. Selain itu, usaha kerja guru dan seluruh komponen dalam sekolah harus berbanding lurus dengan tujuan pendidikan yang ditetapkan pemerintah. Agar dapat berbanding lurus antara kinerja guru dengan tujuan pendidikan yang ditetapkan pemerintah, maka guru sebagai sumber daya manusia utama dalam organisasi harus berkompeten dengan memenuhi berbagai kompetensi penilaian tertentu. Untuk meningkatkan kompetensi guru maka diperlukannya motivasi sebagai dorongan guna melahirkan semangat kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Setiap manusia membutuhkan adanya motivasi, sementara dalam kenyataannya tidak mudah untuk dapat memotivasi seseorang. Hal ini dikarenakan berbagai faktor dan perbedaan karakteristik tiap individu itu sendiri dalam menanggapi sesuatu yang terjadi dalam hidupnya berkaitan dengan kemampuan. Dengan ini kemampuan yang diberikan dapat berupa keterampilan, tenaga serta waktu yang dimiliki guna tercapainya sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Pegawai yang merasa bahwa pekerjaannya membosankan, mulai merasa kejenuhan, *stuck*, bahkan stress dan tidak memperoleh motivasi yang mampu mendukungnya untuk bangkit, baik dari pihak internal organisasi, keluarga, ataupun teman, maka secara otomatis akan menurunkan kinerja pegawai tersebut. Hal ini bukan hanya merugikan sisi pribadi pegawai, tetapi juga akan merugikan organisasi karena akan menyebabkan banyak hal yang tidak berjalan dengan semestinya. Oleh sebab itu, masalah ini perlu dihindari dan dicari solusinya oleh manajemen sumber daya manusia atau pimpinan organisasi sebagai tugasnya dalam mengelola para pegawai hingga menghasilkan pegawai yang memelihara semangat

dan tanggung jawab kerja yang tinggi.

Selain dengan kemampuan penggunaan teknologi dan pemberian motivasi, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja ditandai dengan suatu nilai positif yang lahir dalam diri seseorang khususnya guru dalam hal ini kepada pekerjaannya sebagai pendidik, kemudian kepuasan ini memotivasi dirinya untuk meningkatkan kinerja. Seorang guru tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik tanpa adanya kepuasan yang cukup tinggi terhadap pekerjaannya. Guru akan merasa puas apabila segala kebutuhan hidupnya telah terpenuhi oleh organisasi. Kebutuhan bukan hanya berupa materi tetapi juga kebutuhan psikis seperti tercapainya cita-cita dan harapan sebagai guru yang menguasai materi mata pelajaran tertentu mampu mengajar mata pelajaran tersebut dan bukan dibebankan dengan mengajar mata pelajaran lain yang hanya diketahui dasarnya saja.

Selain itu keberhasilan dalam melahirkan prestasi peserta didik yang unggul, keselarasan budaya organisasi dengan nilai pribadi, promosi jabatan, hubungan kerja yang harmonis, pengalaman yang diperoleh selama kerja dan adanya kepemimpinan yang memotivasi. Bila kebutuhan ini tidak terpenuhi dan berlarut lama maka akan menghasilkan kekecewaan, perasaan sedih hingga frustrasi sehingga menurunkan produktivitas guru kemudian akan berujung kepada ketidakpuasan dan penurunan kinerja guru.

Untuk membandingkan hasil penelitian, peneliti membandingkan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai perbandingan yang sesuai dengan fenomena yang akan diteliti. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Zakaria & Leiwakabessy (2020) teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja. Namun bertentangan dengan Nugroho et al., (2019) dengan hasilnya tidak adanya pengaruh teknologi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian Kartini & Kristiawan (2019) menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, begitu juga dengan (Kristiawan, 2019). Namun berbenturan dengan penelitian Markonah dan Sunarto (2016) yang mana motivasi tidak berpengaruh kepada hasil kinerja guru. Kemudian Widayati et al., (2020) ada pengaruh yang kuat pada kepuasan kerja dengan kinerja guru, namun bertentangan oleh penelitian Prabowo (2021)

dimana kepuasan kerja tidak berpengaruh dengan kinerja guru dengan membuktikan yang mempengaruhinya adalah disiplin kerja serta kepemimpinan.

Berdasarkan paparan pada latar belakang dan *gap research* di atas, dengan ini peneliti terpacu melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 82 JAKARTA SELAMA MASA PANDEMI COVID-19”**.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan rincian dari latar belakang, penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 82 Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 82 Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 82 Jakarta?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari adanya penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 82 Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 82 Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 82 Jakarta.

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis maupun

praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan hikmat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada manajemen terkait sumber daya manusia berdasar pengaruh penggunaan teknologi informasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dan menjadi bahan referensi atau acuan bagi studi dan eksplorasi selanjutnya.

2. Secara Praktis

Diharapkan mampu memberi gambaran terkait langkah pimpinan sekolah atau manajemen SDM lainnya dalam waktu yang akan datang, seperti dalam pengambilan keputusan ketika menghadapi tantangan baru dan juga sebagai bahan pertimbangan terkait kinerja guru yang dipengaruhi oleh penggunaan teknologi informasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja para guru.