

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha untuk mencapai tujuan tertentu yang telah dirancang sebelum seluruh sistem pendidikan diimplementasikan. Penyelenggaraan pendidikan tidak dapat berdiri sendiri sebab semua komponen secara integral bekerja secara fungsional, struktural dan proporsional.

Dalam pendidikan tinggi di Indonesia merupakan peran lembaga bidang pendidikan dalam sistem manajemennya membutuhkan sumber daya pendidikan yang dikelompokkan ke dalam enam aspek yaitu *men* (mahasiswa, tenaga pendidik, tenaga kependidikan); *methods* (metode – metode kurikulum); *materials* (sarana dan prasarana); *money* (dana); *machines* (teknologi pendidikan) dan *market* (pemasaran).

Aspek sumber daya pendidikan salah satunya yaitu tenaga kependidikan. Berdasarkan Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat (1), Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi antara lain, pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi serta pranata teknik informasi. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan,

pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Keberadaan tenaga kependidikan merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu lembaga pendidikan, untuk itu tenaga kependidikan memegang peran sangat penting dalam mewujudkan tujuan lembaga pendidikan yang pada gilirannya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Peranan dominan dari tenaga kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan tinggi sangat penting, hal ini juga disadari oleh para pimpinan perguruan tinggi tentang peran strategis tenaga kependidikan bagi kemajuan suatu institusi terhadap tata kelola administrasi dalam penyelenggaraan tri dharma.

Salah satu tugas tenaga kependidikan adalah mengolah data dan menyajikannya dalam bentuk informasi yang akan dapat mendukung pengambilan keputusan para eksekutif lembaga, terkadang tugas yang diberikan terlalu berhimpitan dengan waktu penyelesaian sehingga pegawai mengalami rasa stres kerja yang semestinya dapat meluangkan waktu istirahat namun yang terjadi pegawai menggunakan waktu istirahatnya untuk lembur demi terselesaikannya tugas. Proses mencapai hasil kerja yang baik dalam melaksanakan peran dan tugas tersebut diperlukan sejumlah kemampuan dan pengetahuan tertentu agar tidak mengalami penurunan kinerja individu.

Menurut Direktur Jendral Ali Ghufron Mukti dalam artikel Kemdikbud.go.id mengungkapkan saat ini di Indonesia pembangunan

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi perhatian khusus pemerintah, bahkan dalam lingkup pendidikan tinggi, tenaga kependidikan saat ini belum mendapat banyak perhatian karena jumlah tenaga kependidikan yang masih sangat minim dan berpengaruh pada fluktuasi kinerja tenaga kependidikan yang berada di lingkungan lembaga pendidikan tinggi dan senantiasa diharapkan dapat menyesuaikan dengan tuntutan perubahan dan perkembangan yang terjadi di sekitarnya sesuai dengan dinamika dunia pendidikan yang sangat cepat. Oleh sebab itu perlu adanya usaha untuk mencapai tujuan pendidikan melalui tantangan pengelolaan tenaga kependidikan yang akan sangat menantang dan perlu kerja keras.

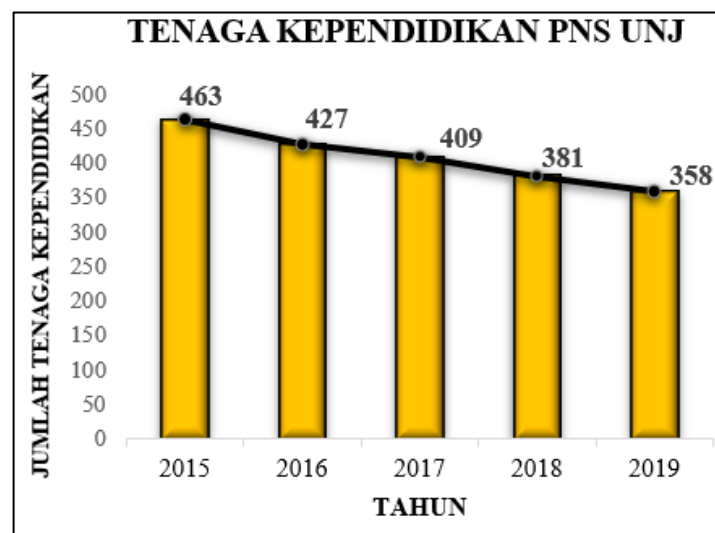
Pegawai dalam menjalankan pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu sesuai tanggung jawab seorang pegawai dengan mendapatkan hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas guna meningkatkan nilai mutu lembaga.

Hasil pekerjaan tenaga kependidikan diharapkan mampu mewujudkan sistem lembaga pendidikan yang mampu mengatasi kelemahan secara mandiri, meningkatkan produktivitas pendidikan, menjamin keseimbangan kelangsungan kehidupan lembaga melalui usaha menyalurkan tujuan individu dengan sistem lembaga pendidikan, menciptakan kondisi dan iklim kerja sama lembaga pendidikan serta berhasil menyediakan bentuk kepemimpinan *human organization*. Pencapaian target dan kepuasan

pelanggan yang ada di masyarakat menyebabkan kinerja tenaga kependidikan juga menjadi orientasi perhatian khusus di pendidikan tinggi.

Tuntutan pekerjaan dan pencapaian target tenaga kependidikan dalam kinerja juga terjadi pada tempat penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Kampus UNJ dengan status Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum (PTN BLU) memiliki 8 fakultas dan 1 (satu) program pascasarjana serta memiliki 96 program studi. UNJ saat ini memiliki 344 tenaga kependidikan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan mempekerjakan 494 tenaga honorer.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti pada tenaga kependidikan UNJ ini ditemukan masalah mengenai kinerja khususnya kinerja tenaga kependidikan yang berstatus PNS. Berikut grafik jumlah pegawai tenaga kependidikan PNS pada gambar I.1.



Sumber data: LAKIP UNJ Tahun 2015 – 2019.

Gambar I.1 Rekapitulasi Data Jumlah Pegawai Tendik UNJ

Dari grafik di atas dapat dilihat terjadi penurunan jumlah tenaga kependidikan PNS selama 5 (lima) tahun berturut – turut. Penurunan terjadi pada tiap tahun sebanyak 30 pegawai atau hampir 8% tiap tahunnya dan secara langsung berkurang sebanyak 105 pegawai atau 22,6% penurunan hingga tahun ini.

Disamping itu berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti bersama narasumber selaku Kepala Bagian Kepegawaian dari Biro Umum dan Kepegawaian UNJ, Bapak Dwi Achmad Noor yang terlaksana pada Rabu, 15 Januari 2020. Dari hasil wawancara menyatakan tenaga kependidikan PNS di UNJ mengalami kelemahan dari mulai 2014 yaitu belum ada lagi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), berbeda dengan tenaga pendidik yang setiap tahun ada formasi. Sehingga pimpinan UNJ mengangkat tenaga honorer dan lebih besar jumlahnya dari tenaga PNS yaitu sebesar 494 pegawai.

Menurut hasil wawancara, jika tidak ada tenaga honorer lembaga UNJ menjadi kurang terkendali karena begitu padatnya pekerjaan. Namun disisi lain penurunan jumlah pegawai berpengaruh juga bagi penurunan kinerja, karena ada pekerjaan yang sifatnya tidak bisa diselesaikan oleh tenaga kependidikan honorer dan semestinya dikerjakan oleh tenaga kependidikan PNS.

Beberapa faktor yang terjadi sejak penurunan jumlah tenaga kependidikan PNS diantaranya terdapat pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja, stres kerja pegawai, tingkat kejenuhan yang

muncul, ambiguitas peran, kelebihan peran, kekurangan sumber daya menyulitkan ketika ada undangan pendidikan dan latihan yang mengikutsertakan tenaga kependidikan PNS. Adanya faktor hambatan yang terjadi, disamping itu pegawai merasakan ada dukungan sosial yang diciptakan oleh lembaga, pimpinan dan sesama rekan kerja.

Penerapan kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja menjadi salah satu faktor penurunan kinerja tenaga kependidikan. Kompensasi merujuk pada bentuk upah atau imbalan bagi suatu pekerjaan, kompensasi memiliki dua komponen. Pertama, komponen langsung diantaranya upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Kedua, komponen tidak langsung diantaranya asuransi kesehatan, fasilitas untuk rekreasi dan sebagainya.

Fakta lapangan pegawai melakukan tanggung jawabnya dengan memberikan waktu di luar jam kerjanya untuk melakukan tuntutan pekerjaan yang berorientasi pada target atau *deadline* sesuai instruksi pimpinan. Beban kerja yang terjadi mengakibatkan kelebihan waktu kerja yang semestinya pada peraturan tenaga kependidikan bekerja minimal 1.250 jam dalam setahun atau 30 jam dalam seminggu namun yang terjadi dilapangan bisa bekerja lebih dari 40 jam dalam seminggu, namun hal tersebut menyimpang karena tidak adanya uang lembur yang diberikan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja ialah tingkat stres kerja. Stres kerja adalah respons yang mungkin dimiliki seseorang ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan

pengetahuan dan kemampuan serta menantang kemampuan individu untuk mengatasinya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh *Zipjet Asian News Network* tahun 2017, Jakarta termasuk kota dengan tingkat stres kerja yang tinggi yaitu menduduki peringkat ke-6 setelah kota Mumbai, India. Sedangkan dilansir dari data Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) Kementerian Kesehatan Republik Indonesia memberikan data penderita gangguan mental usia di atas 15 tahun, pada tahun 2013 sebesar 6% mengalami peningkatan pada 2018 menjadi 9,8%. Sebesar 4% mengalami peningkatan, hal tersebutlah yang menjadi fokus terpenting pembahasan stres kerja yang dialami oleh usia produktif kerja saat ini.

Stres kerja terjadi dalam berbagai keadaan kerja, tetapi seringkali menjadi lebih buruk ketika pegawai merasa mereka memiliki sedikit dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, serta sedikit kontrol terhadap proses kerja. Sering ada kebingungan antara tekanan atau tantangan stres kerja dan kadang – kadang digunakan untuk alasan praktik manajemen yang buruk.

Ketika tekanan itu menjadi berlebihan atau tidak terkendali, hal itu menyebabkan stres kerja. Stres kerja dapat merusak kesehatan pegawai dan kinerja lembaga. Stres kerja disebabkan oleh cara kerja lembaga yang buruk misalnya cara mendesain pekerjaan, sistem kerja dan cara mengelola pekerjaan, kurangnya kontrol atas proses kerja, manajemen yang buruk, pekerjaan yang tidak memuaskan kondisi dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan pimpinan.

Menurut hasil wawancara stres kerja yang terjadi pada tenaga kependidikan PNS UNJ meliputi konten pekerjaan yang monoton, kurangnya variasi pekerjaan, terjadinya beban kerja, tanggung jawab sesama rekan kerja dan ambiguitas peran sehingga bekerja di bawah tekanan waktu dan perancangan waktu jam kerja yang masih buruk. Pada dasarnya gejala stres kerja pada tingkatan individu yang berpengaruh pada kinerja menurut narasumber salah satunya diakibatkan oleh fluktuasi penurunan pegawai yang tinggi.

Disamping itu faktor dukungan sosial yang diterapkan lembaga pendidikan pada hubungan pegawai diharapkan dapat mengurangi stres kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Dukungan sosial berarti adanya perasaan nyaman, diperhatikan, dihargai, pengakuan dan penghormatan, serta menerima pertolongan dari rekan kerja di tempat kerja adalah salah satu kebutuhan manusia yang paling mendasar.

Maka dari itu lembaga, pimpinan dan rekan kerja selayaknya menciptakan dukungan sosial misalnya, saling menghargai adalah salah satu faktor terpenting yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan serta kesehatan dan kesejahteraan. Dukungan sosial juga dapat terjadi ketika lembaga dan pimpinan menerapkan beberapa faktor dari dukungan sosial pada lingkungan kerja.

Hal tersebut dapat membuat pegawai merasa diakui dan dihargai apapun pekerjaan mereka, mendengarkan staf dan meningkatkan partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan, mendorong kerja tim, melakukan bimbingan

dan pembinaan, mendorong inovasi dan kemandirian yang tepat, memberikan bantuan nyata dalam kesulitan, memberikan struktur karir dan peluang untuk promosi yang transparan dan adil, memberikan umpan balik dan hadiah bagi kinerja yang baik. Bahkan dengan menggunakan sanksi yang tersedia untuk kinerja yang buruk dengan cara yang adil dan konsisten.

Berdasarkan masalah – masalah yang telah diamati oleh peneliti dan diperkuat oleh wawancara bersama narasumber Kepala Bagian Kepegawaian UNJ terdapat tingkat stres kerja yang mengakibatkan penurunan kinerja pada tenaga kependidikan PNS UNJ yang didasari oleh tingkat penurunan jumlah pegawai.

Namun disamping itu, lembaga bersama pimpinan dan rekan kerja berupaya untuk memperkuat dengan menerapkan dukungan sosial yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan PNS UNJ. Atas pengamatan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Negeri Jakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan UNJ?.
2. Apakah dukungan sosial dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan UNJ?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah – masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh secara tepat dan dapat dipercaya mengenai:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan UNJ.
2. Mengetahui dan menganalisis dukungan sosial memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan UNJ.

D. Kebaruan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang didapatkan oleh peneliti, peneliti mengkaji penelitian yang menggunakan variabel peran dukungan sosial sebagai variabel moderasi terhadap hubungan stres kerja terhadap kinerja sudah ada.

Namun masing – masing dari penelitian tersebut memiliki karakteristik tersendiri ketika dilihat dari sudut pandang yang berbeda seperti kasus yang diteliti, objek, subjek, teori, dan metode penelitian. Satu sama lain peneliti memiliki konsep yang berbeda dari kebaruan penelitian mengenai masing – masing variabel.

Setelah dikaji penelitian yang diajukan ini memiliki kebaruan dari hasil penelitian terdahulu yang relevan dan memiliki karakteristik dari sudut pandang tersendiri. Kebaruan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Peneliti memiliki studi kasus dengan tema spesifik yaitu stres kerja, kinerja tenaga kependidikan dengan status PNS, dan dukungan sosial yang berasal dari rekan kerja.
2. Peneliti menggunakan tenaga kependidikan sebagai populasi di perguruan tinggi yang belum pernah dipakai dalam penelitian sebelumnya.
3. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer dan data sekunder dalam mengukur yang belum pernah dilakukan pada penelitian sebelumnya yang sejenis.
4. Peneliti menggunakan variabel moderasi dengan memasukan uji interaksi sebagai metodenya, dan model konstelasi dalam penelitian ini belum pernah dipakai oleh peneliti sebelumnya yang didapatkan peneliti melalui *literature review*.

