

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini, pandemi COVID - 19 menjadi krisis kesehatan yang terjadi di dunia. Kondisi tersebut membuat negara-negara memilih untuk menutup perguruan tinggi, sekolah bahkan menutup perusahaan atau instansi lainnya dengan upaya untuk menghambat, memutus rantai, bahkan menghentikan penyebaran virus corona. Pemerintah Republik Indonesia, dalam hal ini Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi terus berkomitmen untuk menghadirkan akses pada layanan pendidikan. Beberapa penyesuaian kebijakan dilakukan pemerintah, instansi terkait, maupun perguruan tinggi itu sendiri dalam menangani pandemi COVID-19 dengan tujuan supaya mahasiswa dan satuan pendidik mendapatkan hak-haknya dalam melaksanakan pendidikan secara baik dan efektif.

Semakin berkembangnya teknologi, tidak dipungkiri lagi bahwa tenaga kerja menjadi unsur penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Seiring berjalannya waktu, masyarakat menuntut peningkatan pelayanan yang akhirnya menuntut berbagai instansi terkait untuk terus melakukan pembenahan dengan meningkatkan kinerja dari pada tenaga kerja mereka. Dalam hal ini, sebuah perguruan tinggi memiliki tenaga kerja yang terdiri dari Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Sesuai dengan populasi sampel yang digunakan yaitu Tenaga Kependidikan, bahwa kinerja Tenaga Kependidikan dapat diukur dengan melihat hasil tugas dan kegiatan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Universitas Narotama adalah salah satu perguruan tinggi swasta yang berlokasi di Jl. Arief Rachman Hakim No. 51, Surabaya. Fenomena kinerja yang terjadi di Universitas Narotama saat ini, Tenaga Kependidikan masih belum mampu mengimplementasikan kebijakan-kebijakan di masa pandemi COVID-19 secara maksimal. Berdasarkan data dari Biro Admisi dan Registrasi (BAR) jumlah total mahasiswa aktif yaitu 1.931 (seribu sembilan ratus tiga puluh satu) orang, kemudian berdasarkan data dari bagian Sumber Daya Manusia (SDM) jumlah Dosen 115 orang dan jumlah Tenaga Kependidikan 80 orang. Fenomena yang terjadi berupa complain dari mahasiswa terkait kebijakan sistem pembelajaran, dan masih adanya beberapa tugas-tugas Tenaga Kependidikan yang dirasa belum maksimal. Misalnya complain mahasiswa terkait informasi dan proses KRS mata kuliah yang tidak tepat waktu, sistem perkuliahan online yang dilakukan kurang maksimal, sistem presensi kehadiran mahasiswa yang kurang tersosialisasikan dan transparan, serta beberapa mahasiswa masih bingung terhadap peraturan yang menjelaskan ketidakwajiban hadir di kampus namun mereka butuh ke kampus untuk konfirmasi dan klarifikasi dari masing-masing permasalahan mereka kepada unit terkait.

Metode perubahan pembelajaran / perkuliahan yang semula bertatap muka, kini menjadi online atau daring merupakan hal yang harus dilakukan di masa pandemi. Di sisi lain, pentingnya Universitas dalam memonitoring dan mengevaluasi

terhadap pelaksanaan perkuliahan online supaya mampu mencapai kualitas perkuliahan dengan berbasis kepuasan mahasiswa untuk selalu terjaga. Adapun berbagai faktor yang muncul dalam metode perkuliahan online yang indikasi utamanya adalah faktor teknologi, ekonomi maupun faktor tanggung jawab.

Uraian tersebut menjadikan sebuah acuan perbaikan atas kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Narotama, misalnya Tenaga Kependidikan yang masih belum memahami secara keseluruhan terkait perkuliahan online sesuai dengan Surat Keputusan Bersama (SKB) Empat Menteri yang menjelaskan tentang panduan penyelenggaraan pembelajaran di masa pandemi COVID-19. Berbagai sosialisasi telah dilakukan pihak Universitas kepada Tenaga Kependidikannya, namun masih terdapat beberapa unit yang belum mampu mengimplementasikannya. Disisi lain, Kemdikbud telah menetapkan kebijakan yang cukup detail untuk dipahami dan diimplementasikan, yaitu kebijakan tentang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Didalam kebijakan MBKM terdapat banyak peraturan-peraturan terkait pertukaran pelajar, magang, asistensi mengajar, penelitian/riset, proyek kemanusiaan, kegiatan wirausaha, studi independent, dan KKN tematik. Belum lagi sistem kerja terjadwal di masa PPKM yang mengharuskan Tenaga Kependidikan kesusahan berkoordinasi dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan sesama Tenaga Kependidikan lain selama Work From Home (WFH).

Menurut (Suprpto et al., 2021) kinerja tendik oleh mahasiswa dan atasan dinilai sudah sangat baik tetapi ada indikator kinerja yang perlu ditingkatkan yaitu kinerja dalam memenuhi target kuantitas yang dibebankan dari pimpinan atau pengguna dan kerjasama antar tendik. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan cara pemenuhan fasilitas kerja, pelatihan, dan memotivasi untuk membangun kebersamaan; Bagi Tenaga Kependidikan, yang paling dirasakan menghambat kinerjanya adalah fasilitas pribadi yang sangat minim pada saat bekerja di rumah, maka tendik perlu mendapatkan perhatian dalam melengkapai sarana bekerja di rumah; Kemampuan tendik dalam melakukan kerja di rumah yang harus dengan on-line juga perlu mendapatkan perhatian untuk ditingkatkan dengan cara diberikan pelatihan atau manual/panduan/pedoman aplikasi- aplikasi utama yang digunakan.

Begitu pentingnya adaptasi dari kondisi sebelum pandemi menuju kondisi pandemi yang berwujud orientasi, pelatihan, maupun pengembangan karir. Adapun semua itu terkadang masih menjadi permasalahan bagi perguruan tinggi khususnya Universitas Narotama, dimana Tenaga Kependidikan belum mampu mengimplementasikan kebijakan-kebijakan baru tersebut secara maksimal, sehingga menjadi nilai minus bagi Universitas Narotama. Melihat uraian tersebut menimbulkan dugaan atau observasi bahwa masih terdapatnya Tenaga Kependidikan yang belum melakukan pekerjaannya secara efektif dan maksimal. Maka dari itu, dibutuhkan upaya untuk memperbaiki kinerja Tenaga Kependidikan yang ada dengan tujuan agar kelemahan yang ada dapat diperbaiki, dan mampu meningkatkan kinerja Tenaga Kependidikannya

Menurut (Nawawi, 2008) orientasi berusaha membantu pekerja mengidentifikasi diri dengan baik dan mampu beradaptasi dengan keadaan atau lingkungan bisnis organisasi perusahaan. Dalam hal ini, orientasi kerja begitu diperlukan bagi Tenaga Kependidikan untuk mampu beradaptasi terhadap situasi maupun kondisi yang terjadi.

Pelatihan menurut (Rivai Dan Ella Sagala, 2013) adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan pegawai diorientasikan dalam melaksanakan pekerjaan yang ada agar berhasil dalam melakukan pekerjaannya. (Rachmawati, 2018). Pelatihan yang berkelanjutan harus dilakukan secara terus menerus untuk setiap karyawan ada baiknya jika pelatihan dilakukan dari awal kepegawaian sehingga karyawan dapat dengan mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang baru. Selain itu, pelatihan juga tetap diberikan kepada karyawan lama untuk mencegah terjadinya penurunan kualitas kerja. Sebelum melaksanakan program pelatihan, disarankan untuk menentukan terlebih dahulu pelatihan apa yang akan dibutuhkan sesuai dengan kemampuan staf, dan merencanakan waktu pelatihan secara efektif agar tidak terjadi perubahan mendadak, sehingga tidak mempengaruhi peserta pelatihan atas kesiapannya. (Rachmawati, 2018)

Menurut (Mangkunegara, 2011) pengemangan karir merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang memantu karyawan merencanakan karir masa depannya ersama perusahaan sehingga perusahaan dan karyawan terkait dapat erkemang secara maksimal.

Kinerja merupakan sebuah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang pekerja dalam kecakapan menjalankan tugas-tugas mereka, upaya serta memanfaatkan kesempatan yang mereka dapatkan (Hasibuan, 2002). Kinerja itu sendiri didefinisikan sebagai hasil sebuah pekerjaan dari sisi kualitas maupun kuantitas yang didapat oleh pekerja dalam menjalankan fungsi serta tujuan tepat dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja Tenaga Kependidikan dapat ditingkatkan dengan berbagai macam faktor, salah satunya dengan memberikan sikap positif kepada Tenaga Kependidikan agar memiliki sikap yang positif juga, sehingga mampu bekerja dengan maksimal untuk mencapai target yang diharapkan Universitas.

Maka berdasarkan dari fenomena tersebut, penulis mencoba mengadakan penelitian yang disajikan pada skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Orientasi Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Narotama"**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seagai berikut:

1. Apakah orientasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Narotama?

2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Narotama?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Narotama?
4. Apakah orientasi kerja, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Narotama?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Narotama.
2. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Narotama.
3. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Narotama.
4. Untuk menganalisis pengaruh orientasi kerja, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Narotama.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan, antara lain yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai pentingnya orientasi kerja, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di perguruan tinggi.
 - b. Sebagai bahan pembandingan penelitian-penelitian di masa yang akan datang.

2. Manfaat Terapan

Manfaat bagi Universitas Narotama yaitu untuk mengetahui sejauh mana orientasi kerja, pelatihan, dan pengembangan karir berdampak pada kinerja Tenaga Kependidikan yang diharapkan Universitas, dan hasilnya mampu menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja Tenaga Kependidikan.

1.5. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis memberi batasan pada penelitian dengan masalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian yang hanya dilakukan di Universitas Narotama. Maka dari itu, jika ada Universitas ditempat lain, maka tidak bisa dihubungkan ke dalam penelitian ini.

2. Pengukuran kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Narotama menggunakan 3 variabel bebas yaitu orientasi kerja, pelatihan, dan pengembangan karir. Namun apabila terdapat pengukuran yang menggunakan variabel lain, maka tidak akan dibahas di dalam penelitian ini.

