

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Lembaga pendidikan merupakan salah satu organisasi yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mencapai tujuan tersebut maka di dalam lembaga pendidikan dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia ialah aset utama sebagai perencana dan penggerak dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai dalam lembaga pendidikan menjadi faktor penentu keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya.

Presiden Joko Widodo Presiden Republik Indonesia pada Tahun 2021 menetapkan *core values* ASN “Ber-AKHLAK” (Berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif) dan employer branding ASN “Bangga Melayani Bangsa” (<https://menpan.go.id>). Program ini sebagai upaya pemerintah dalam mempercepat transformasi pegawai dalam mendukung peningkatan kualitas kinerjanya. Setiap pegawai dituntut untuk meningkatkan kualitas, kapasitas dan kapabilitas diri dalam melaksanakan tugasnya. Setiap pegawai diharapkan mengimplementasikannya dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

Tentu kita sepakat bahwa nilai dasar “berorientasi pelayanan” diletakkan pada poin pertama. Mengingat baik pegawai ASN maupun Non ASN kini telah bertransformasi mejadi pelayan publik. Berorientasi pelayanan memiliki makna bahwa pelayanan merupakan fokus utama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Lingkungan pendidikan yang berorientasi pada pelayanan dapat

diartikan bahwa pegawai harus mengutamakan kegiatan pelayanan kepada warga sekolah. Pegawai harus solutif, cekatan dan menjadi sosok yang dapat diandalkan bagi warga sekolah khususnya dan masyarakat pada umumnya. Dalam memberikan pelayanan pegawai juga harus selalu melakukan perbaikan tiada henti baik dari peningkatan kompetensi maupun cara dalam pelayanannya.

Dengan memberikan pelayanan yang baik khususnya kepada warga sekolah dan masyarakat pada umumnya sehingga mereka yang kita layani merasa puas dan memberikan respon yang baik, maka seorang pegawai harus mempunyai prinsip akuntabel. Akuntabel dapat diartikan sebagai kewajiban dalam mempertanggung jawabkan segala kinerja dan tindakannya kepada pemberi amanat. Pegawai harus menerapkan prinsip akuntabel dalam melakukan tanggungjawabnya. Pegawai dalam menerapkan prinsip akuntabel harus dapat melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, disiplin, tidak menyalahgunakan jabatan atau wewenang serta efektif dalam menggunakan sumberdaya negara.

Seiring perkembangan waktu dalam melaksanakan pelayanan pegawai harus selalu meningkatkan potensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah. Nilai kompeten ini berhubungan dengan kemampuan pegawai berupa kompetensi, keterampilan, pemahaman, dan kemampuan sosial dalam menunjang pelayanan. Pegawai di lingkungan pendidikan yang kompeten dapat menguasai dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Pegawai termasuk pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan sekolah harus mampu menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin dinamis dengan selalu belajar dan mengembangkan diri dalam menjawab tantangan pekerjaan.

Berakar dari Semboyan Negara Indonesia yakni Bhineka Tunggal Ika seorang pegawai harus dapat menghargai setiap orang apapun latar belakangnya sesuai dengan poin selanjutnya yaitu harmonis. Nilai ini berhubungan dengan kemampuan pegawai dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta dapat bekerja dengan baik bersama rekan kerja dan masyarakat. Pegawai pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan sekolah harus mampu saling menghargai dan mendukung serta berkolaborasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hamonisasi akan tercipta ketika lingkungan kerja dapat saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi.

Loyalitas dan kesetiaan pegawai ASN dan Non ASN terletak pada ideologi dan dasar negara Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 dan pemerintahan yang sah. Loyal merupakan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Nilai ini berhubungan dengan pengabdian dan kesetiaan yang timbul dari dalam diri pegawai terhadap instansinya. Jika berpedoman pada tugas dan fungsi pegawai maka loyalitas berkaitan dengan rasa tunduk dan berpegang teguh pada idealogi Pancasila. Selain itu pegawai juga harus menjaga kesetiaan pada tugas dan tanggungjawabnya serta memegang teguh nilai-nilai yang dijunjung tinggi.

Dalam perkembangan zaman yang senantiasa berkembang pegawai harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan tuntutan kerja yang sering berubah. Pegawai harus mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi, berinovasi dan aktif melakukan pembaruan dan peningkatan kualitas layanan. Pegawai pendidik dan tenaga kependidikan dalam

dunia kerja harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan sistem pendidikan yang ada di Indonesia.

Dalam melaksanakan tugas, kolaborasi diantara setiap pegawai harus dilaksanakan. Kolaboratif berhubungan dengan kemampuan pegawai dalam bekerja sama. Kolaborasi menjadi kunci sinergi antar individu yang berbeda karakteristik untuk mencapai tujuan organisasi. Kolaborasi juga dapat dilakukan pegawai dengan saling bekerja sama, berbagi informasi dan saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang dipenuhi dengan sumber daya manusia yang mampu berkolaborasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Kudu merupakan salah satu Sekolah Menengah Pertama terakreditasi A (sangat baik) dibawah naungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang yang terletak di wilayah administrasi Desa Sumberteguhm Kecamatan Kudu, Kabupaten Jombang. Sebagai lembaga pendidikan yang menjalankan fungsi manajemen pegawai, SMP Negeri 1 Kudu memiliki peran penting dalam mendukung pegawai sebagai sumber daya manusia yang BerAKHLAK. Kinerja pegawai SMP Negeri 1 Kudu dituntut harus melaksanakan implementasi BerAKHLAK sebagai acuan pegawai dalam berperilaku, memberikan pelayanan, dan melaksanakan tugasnya sehari-hari. Namun faktanya implementasi BerAKHLAK memiliki berbagai tantangan, seperti adanya penolakan terhadap budaya kerja yang baru dan kurangnya pengetahuan dan pemahaman terkait nilai-nilai tersebut. Oleh karena itu perlu dilakukan studi mendalam terkait pengaruh implementasi BerAKHLAK terhadap peningkatan kinerja pegawai khususnya di lingkungan kerja SMP Negeri 1 Kudu.

Penelitian tentang pengaruh implementasi BerAKHLAK terhadap kinerja pegawai belum banyak dilakukan. Hal ini dikarenakan *core values* BerAKHLAK ini baru diresmikan tahun 2021. Akan tetapi terdapat beberapa penelitian yang berkaitan antara *core values* BerAKHLAK dengan kinerja pegawai diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Swabawa (2024) yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan *core values* ASN BerAKHLAK terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Shalsabila (2024) juga menunjukkan hasil *core values* ASN BerAKHLAK dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menemukan penghambat penerapan *core values* ASN BerAKHLAK dalam lingkungan kerja Kejaksaan Negeri OKU Selatan.

Hasil penelitian Manurung (2023) tentang pengaruh faktor-faktor penerapan Ber-AKHLAK terhadap produktivitas kerja PT ELNUSA Fabrikasi Konstruksi menunjukkan hasil bahwa *core values* adaptif dan *core values* harmoni tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT ELNUSA Fabrikasi Konstruksi, sedangkan *core values* yang lain berpengaruh positif signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT ELNUSA Fabrikasi Konstruksi, Selain itu hasil penelitian Fadla (2023) tentang penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal juga menunjukkan belum optimalnya pelaksanaan nilai akuntabel, nilai kompeten, dan nilai kolaboratif. Hasil penelitian Manurung (2023) dan Fadla (2023) ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Swaba (2024) dan Shalsabila (2024) yang menyatakan bahwa seluruh variabel BerAKHLAK berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil beberapa penelitian terdahulu terdapat celah penelitian dimana tidak terdapat kesamaan hasil dari setiap penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa objek penelitian dapat mempengaruhi hasil akhir dari suatu penelitian. Selain itu, merujuk pada penelitian sebelumnya belum adanya peneliti yang *membreak down* pengaruh tiap implementasi BerAKHLAK terhadap kinerja pegawai dan menentukan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai khususnya di SMP Negeri 1 Kudu.

Berdasarkan latar belakang dan celah penelitian sebelumnya dan mengingat pentingnya pengaruh implementasi BerAKHLAK terhadap kinerja pegawai maka penulis melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Implementasi BerAKHLAK Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 1 Kudu Jombang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah orientasi pelayanan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Kudu?
2. Apakah akuntabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Kudu?
3. Apakah kompeten berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Kudu?
4. Apakah harmonis berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Kudu?
5. Apakah loyal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Kudu?
6. Apakah adaptif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Kudu?

7. Apakah kolaboratif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Kudu?
8. Apakah *core values* BerAKHLAK berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Kudu?
9. Apakah *variable orientasi pelayanan* lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Kudu?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *oreintasi pelayanan* terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Kudu.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *akuntabel* terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Kudu.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *kompeten* terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Kudu.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *harmonis* terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Kudu.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *loyal* terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Kudu.
6. Mengetahui dan menganalisa pengaruh *adaptif* terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Kudu.
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *kolaboratif* terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Kudu.
8. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *BerAKHLAK* terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Kudu.

9. Mengetahui dan menganalisis variabel orientasi pelayanan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Kudu.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat yang diperoleh oleh beberapa pihak diantaranya adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam mengembangkan dan memperluas pengetahuan terkait dengan pengaruh implementasi BerAKHLAK terhadap kinerja pegawai dan bermanfaat untuk pengembangan studi mengenai kinerja pegawai selanjutnya.

2. Manfaat empiris

- a. Institusi atau lembaga (SMP Negeri 1 Kudu)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan implementasi BerAKHLAK guna meningkatkan kinerja pegawai pada SMP Negeri 1 Kudu Jombang.

- b. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman terkait implelementasi BerAKHLAK dan berkontribusi dalam peningkatan kinerja pagawai.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian yang lebih lanjut dan mendalam terkait kinerja pegawai.