

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin maju, sektor pendidikan mengalami banyak perubahan signifikan, termasuk dalam sumber daya manusia (SDM). Tenaga kerja pendidikan, yang terdiri dari staff TU, Guru, staff administrasi, satpam berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif. Mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk menyampaikan pengetahuan, tetapi juga untuk membangun karakter dan moral peserta didik. Dalam konteks ini, kepuasan dan kinerja tenaga pendidikan menjadi aspek yang sangat krusial untuk diperhatikan.

Kepuasan kerja tenaga pendidik tidak hanya berpengaruh pada kesejahteraan mereka sendiri, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada para siswa. Tenaga kerja yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja organisasi pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk mengadopsi praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dan sesuai dengan konteks budaya lokal.

Dengan kekayaan budaya yang ada di Madura, maka banyak sekali nilai-nilai yang dapat diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan. Dalam melakukan suatu pekerjaan, orang Madura akan selalu menunjukkan sikap *ce' ngadhebbha da' lalakonna* (sangat bersungguh-sungguh

dalam melaksanakan pekerjaannya). Dalam kondisi semacam itu, mereka akan sangat *papa dha' pangghabayan*, artinya mereka sangat memahami pekerjaannya sehingga dapat melaksanakan dengan penuh rasa percaya diri, tidak kenal lelah, tidak mudah panik dan tidak mudah gugup. Di dalam buku Manusia Madura yang ditulis oleh Rifai mengungkapkan beberapa kata dalam Bahasa Madura yang memiliki arti dan makna kerja dan hakikat orang Madura antara lain : 1). *Bharenteng* (sangat giat), seperti dapat diharapkan, Bahasa Madura mempunyai banyak ungkapan untuk menunjukkan ifat kerajinan dan kesungguhan dalam bekerja. Tidak semua ungkapan itu memiliki kesamaan dalam Bahasa Indonesia (dan juga Bahasa daerah lain) sehingga banyaknya kesulitan dalam menerjemahkannya. Kerajinan dan kegiatan bekerja yang dapat dilakukan oleh orang Madura; 2). *Kar-ngakar colpe'* (bekerja keras), kerajinan bukanlah satu-satunya sifat kerja orang Madura yang secara luas diakui, sebab keuletannya dalam bekerja keras untuk *nyare kasap* (mencari sesuap nasi) juga dikagumi oleh banyak orang; 3). *Nyaronen* (usaha yang diikhtiarkan), orang Madura terkenal mau melakukan apa saja- berat dan susah atau ringan dan mudah, secara fisik kotor atau bersih, terlihat hina atau terkesan mulia, berimbangan besar atau kecil- selama diketahuinya bahwa segala sesuatunya halal dan diridhai oleh ajaran agama; 4). *Jhak-ajhak* (kerja sama), kebersamaan banyak orang dalam menjawab, menyatakan kesepakatan atau penolakan, atau bertindak bersama-sama secara serentak. Keberhasilan karena kerja sama pasti terjamin kalau setiap unsur mau bersikap menyatukan diri *mara panebbha' esempay* (seperti sapu lidi diikat 'bersatu kita teguh bercerai kita runtuh'); 5). *Ajhar lara lapar* (belajar berpayah-payah), dalam

Bahasa Madura terdapat peribahasa yang berbunyi *tajhem ta' enghangse* (tajam tanpa diasah). Peribahasa itu dimaksudkan untuk menunjukkan adanya orang-orang yang dapat menjadi pandai karena kesungguhannya belajar sendiri; dan 6). *Ase ta'adhina asal* (tidak lupa diri), karena pembawaan *ebir* (suka pamer) bisa menyebabkan orang Madura lupa diri, sifat ini biasanya diperlihatkan oleh orang *ghila anyar* (gila oleh barang baru), yang sampai lupa daratan karena kesenangan pada suatu barang yang baru saja didapatkan.

Sayangnya, dalam praktiknya, banyak lembaga pendidikan di Madura yang belum sepenuhnya memanfaatkan potensi nilai-nilai budaya lokal ini dalam manajemen sumber daya manusia mereka. Fokus yang terlalu besar pada pendekatan manajemen modern yang sering kali kurang memperhatikan konteks budaya lokal dapat mengakibatkan ketidakpuasan di kalangan tenaga kerja pendidikan. Karyawan yang merasa bahwa budaya dan nilai-nilai mereka diabaikan atau tidak dihargai cenderung mengalami penurunan motivasi dan kinerja. Hal ini bisa berdampak negatif pada kualitas pendidikan yang mereka berikan.

Permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan dan kinerja tenaga kerja di SMK Negeri 2 Bangkalan menuntut untuk diperhatikan dalam hal lingkungan pekerjaan yang rukun. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan tidak akan tercapai. Kontribusi dari tenaga kerja SMK Negeri 2 Bangkalan akan menjadi penting, jika dilakukan dengan tindakan yang efektif dan berperilaku secara benar. Tidak hanya jumlah dari usaha mereka tetapi juga dari arah usaha. Sifat-sifat yang ada pada diri karyawan atau tenaga kerja, upaya atau kemauan untuk bekerja,

budaya lokal yang sejalan dengan prinsip individu, serta berbagai hal yang merupakan dukungan dari sekolah sangat besar artinya bagi keberhasilan kepuasan dan kinerja tenaga kerja di SMK Negeri 2 Bangkalan. Dengan demikian, tenaga kerja di SMK Negeri 2 Bangkalan perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung utamanya, kepuasan dan kinerja seperti apa yang harus dicapainya, serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator dari keberhasilannya. Banyak hal yang menjadi perhatian untuk mendorong kinerja dari tenaga kerja di SMK Negeri 2 Bangkalan diantaranya adalah nilai budaya lokal yang ada di SMK Negeri 2 Bangkalan. Pentingnya memahami dan menghargai nilai budaya lokal Madura dalam konteks Sumber Daya Manusia tidak hanya akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, tetapi juga dapat memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dan berkontribusi secara maksimal.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Adapun salah satu faktor yang menjadi patokan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi yaitu mengenali dan mengukur kinerja pegawainya dimana memasukkan nilai-nilai kebudayaan lokal didalamnya. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Bertepatan dengan perkembangannya, dalam SMK Negeri 2 Bangkalan dituntut untuk bisa bersaing mempersembahkan pelayanan yang lebih maksimal.

Nilai-nilai budaya lokal seharusnya menjadi salah satu penopang terciptanya sistem yang baik. Betapa besarnya pengaruh nilai-nilai budaya lokal seperti yang dianut oleh masyarakat Madura hal ini sangatlah berpengaruh kepada

kepuasan dan kinerja pegawai di SMK Negeri 2 Bangkalan Madura. Saling menghargai yang mengedepankan nilai nilai budaya yang mempertimbangkan segi usia, senioritas dalam bekerja. Sehingga meskipun kedudukannya sebagai atasan tetapi dari segi usia atau senioritas lebih muda maka akan tetap menghargai dan menghormati yang lebih tua.

Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) haruslah terencana untuk mengelola orang secara efektif untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Hal ini bertujuan untuk membangun gaya manajemen yang lebih terbuka, fleksibel dan peduli sehingga pegawai akan termotivasi, berkembang dan dikelola sesuai dengan budayanya sehingga dapat memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan peningkatan produktivitas. (Sitiari et al., 2023) juga menemukan praktik SDM yaitu penarikan diri, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. (Sitiari et al., 2023) menemukan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keadilan dan kinerja.

Kepuasan dan kinerja merupakan suatu hubungan yang berkaitan pada sebuah organisasi. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. (Robbins, S.P., Judge, 2015) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan dan kinerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi dan perasaan seseorang terhadap tempat ia bekerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

(Robbins, S.P., Judge, 2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Pada dasarnya kepuasan kerja dipengaruhi karena adanya beberapa faktor. Pertama faktor individu, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, pengalaman dan sebagainya. Kedua, faktor pekerjaan, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam, identitas tugas, keberartian tugas (task significancy), pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organisasi dan lain-lain. Dan ketiga, faktor organisasional, yakni kepuasan kerja dipengaruhi oleh skala usaha, kompleksitas organisasi, formalitas, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan.

(Wibowo, 2010) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima. (Rosmaini & Tanjung, 2019) Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lainnya seperti interaksi dengan rekan kerja, atasa, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang. Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas. Menurut Mangkunegara (2010:9), istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pada individu menurut (Mangkunegara, 2010) secara garis besar dapat diukur dengan menggunakan kriteria: 1) kuantitas, 2) kualitas, 3) produktivitas, 4) ketepatan waktu, dan 5) pengawasan. Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan satu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. (Rosmaini & Tanjung, 2019) menyatakan bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu: a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan, b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan, c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional.

Karyawan juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja karyawan dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja karyawan secara

perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang di refleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari karyawan yang memiliki kinerja yang sempurna, konsistensi dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata. (Rivai, 2015) menyatakan “kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi”.

Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja karyawan yang efektif diukur berdasarkan kuantitas kerja, penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditetapkan, serta kualitas kerja yang baik, untuk mencapainya diperlukan adanya kesamaan pandangan terhadap visi, misi dan tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, maka kepuasan dan kinerja dari tenaga kerja di SMK Negeri 2 bangkalan harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan di dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat. Kepuasan dan kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta kedisiplinan. Hasil penelitian sebelumnya, kinerja ditentukan oleh praktik SDM (Sitiari et al., 2023). Namun penelitian lain menemukan bahawa pengaruh praktik SDM terhadap keadilan dan kinerja bersifat positif dan tidak signifikan (Suryani et al., 2018). Hubungan yang tidak signifikan tersebut menunjukkan bahwa praktik SDM tidak sesuai dengan nilai-nilai budaya yang berlaku di masyarakat, sehingga karyawan merasa tidak diperlakukan secara adil. Terdapat indikasi bahwa hubungan yang tidak signifikan dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara nilai-nilai dalam praktik SDM dengan nilai-nilai individu.

Penelitian dan pengembangan mengenai implementasi nilai-nilai budaya lokal Madura dalam manajemen SDM menjadi sangat relevan. Dengan memanfaatkan kekayaan budaya lokal sebagai dasar pengelolaan SDM, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Implementasi nilai-nilai budaya tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga memperkuat hubungan antara perusahaan dan komunitas lokal, serta menciptakan citra perusahaan yang positif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini menggunakan metode kualitatif etnografi yaitu model penelitian kualitatif yang memiliki tujuan mendeskripsikan karakteristik kultural yang terdapat dalam diri individu atau sekelompok orang yang menjadi anggota sebuah kelompok masyarakat kultural (Hanurawan, 2016:88; Johnson & Christensen, 2004). Penelitian ini menyelidiki masyarakat dan budaya dengan pengujian manusia, interpersonal, sosial dan budaya dalam segala

kerumitannya. Pengumpulan data dalam metode penelitian ini yaitu: observasi, wawancara, dan dokumentasi

Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai budaya lokal Madura dapat diimplementasikan secara efektif dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi nilai-nilai budaya lokal yang relevan, memahami dampaknya terhadap dinamika kerja dan kinerja karyawan, serta mengembangkan strategi yang dapat mengintegrasikan nilai-nilai tersebut ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif, yang tidak hanya menghargai keragaman budaya tetapi juga meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara nilai budaya lokal Madura dan manajemen sumber daya manusia, SMK Negeri 2 Bangkalan dapat lebih efektif dalam membangun budaya kerja yang menghargai tradisi lokal sekaligus mendorong inovasi dan kinerja tinggi. Integrasi nilai-nilai budaya lokal ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap keberlanjutan bisnis dan pengembangan komunitas lokal, yang pada akhirnya akan memperkuat daya saing di tingkat nasional dan global.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk nilai-nilai budaya lokal masyarakat Madura di bidang sumber daya manusia pada SMK Negeri 2 Bangkalan?

2. Bagaimana Implementasi nilai-nilai budaya lokal Madura di bidang sumber daya manusia untuk kepuasan dan kinerja Staff TU dan PTT di SMK Negeri 2 Bangkalan?
3. Bagaimana peran guru dalam menanamkan nilai-nilai budaya lokal terhadap siswa di SMK Negeri 2 Bangkalan?
4. Bagaimana kendala dan upaya dalam penerapan nilai-nilai budaya lokal di SMK Negeri 2 Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Mengetahui bentuk dari nilai-nilai budaya lokal masyarakat Madura di bidang sumber daya manusia pada SMK Negeri 2 Bangkalan.
2. Mengetahui Implementasi nilai-nilai budaya lokal Madura di bidang sumber daya manusia untuk kepuasan dan kinerja GTT dan PTT di SMK Negeri 2 Bangkalan.
3. Mengetahui peran guru dalam menanamkan nilai-nilai budaya lokal terhadap siswa di SMK Negeri 2 Bangkalan.
4. Mengetahui kendala dan upaya dalam penerapan nilai-nilai budaya lokal di SMK Negeri 2 Bangkalan

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian di atas adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu:

- a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat berfungsi untuk memperdalam pemahaman konsep dan teori yang sudah ada, serta dapat menguji keabsahan dan relevansi teori tersebut dalam konteks yang berbeda. Penelitian ini juga dapat memberikan wawasan baru yang mendalam mengenai fenomena tertentu, memperkuat teori yang ada, atau bahkan menghasilkan teori-teori baru yang lebih komprehensif dan relevan.

b. Secara Praktis

Memberikan wawasan ilmiah khususnya bagi jurusan Manajemen mengenai kajian nilai budaya lokal Madura di bidang sumber daya manusia terkait dengan kepuasan untuk kinerja karyawan di SMK Negeri 2 Bangkalan.