

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dari dahulu sampai saat ini selalu dipandang sebagai hal yang sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Lembaga pendidikan yaitu tempat berlangsungnya proses pendidikan atau belajar mengajar. Setiap orang yang berada pada tempat tersebut maka akan mengalami perubahan dan juga perkembangan. Pendidikan berperan sebagai salah satu tempat untuk membangun manusia yang berkualitas. Undang-undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 menyebutnya dengan jalur pendidikan informal, formal serta non formal yang di mana dalam sistem pendidikan nasional masing-masing lembaga tersebut mempunyai tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Dalam mencapai keberhasilan pendidikan terutama pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar (SD) tentu sangat diperlukan peran dari tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan dalam hal ini adalah salah satu kunci dalam mencapai berhasil atau tidaknya sistem pendidikan yang bertujuan untuk memenuhi standar mutu, baik standar produk maupun standar pelayanan pendidikan. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Dalam output pendidikan sebuah sekolah dasar tentu membutuhkan kinerja seorang operator yang disebut sebagai operator sekolah. Kinerja merupakan tingkat berhasil atau tidaknya seseorang maupun kelompok di dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab serta wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang sudah ditetapkan dalam periode tertentu guna mencapai tujuan suatu organisasi. Saat ini pemerintah mengharuskan sekolah-sekolah dalam satuan pendidikan khususnya di sekolah dasar untuk menyajikan data yang valid serta *up to date*. Oleh karena itu operator sekolah

adalah orang yang sangat penting dalam suatu sistem pendataan pendidikan yang sekarang terintegrasi dalam suatu aplikasi yaitu Data Pokok Pendidikan (Dapodik). Seorang operator sekolah tentu mereka harus mengetahui apa saja fungsi serta tugas pokoknya dalam proses pengelolaan Data Pokok Pendidikan, sehingga tanggung jawab dan amanah dapat terlaksana dengan sebaik mungkin.

Tugas yang harus dilakukan oleh operator sekolah yaitu meliputi hampir seluruh aspek data sekolah, serta semua bentuk pelaporan yang berbasis komputer baik yang bersifat mandiri bagi pendidik serta tenaga kependidikan atau yang bersifat menyeluruh di sekolah sudah menjadi tugas operator sekolah. Hal tersebut yang menjadi sebab bahwa operator sekolah sangat dibutuhkan kinerjanya demi mencapai suatu tujuan pendidikan. Akan tetapi sering terjadi kelalaian operator sekolah dalam menjalankan tugasnya, dari beberapa hasil penelitian yang peneliti temukan diantaranya yaitu terjadi kelalaian operator sekolah dalam menginput laporan absensi bulanan para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di sekolahnya yang harus dilaporkan ke Badan Kepegawaian Daerah. Absensi kehadiran secara elektronik wajib hukumnya bagi para Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga dengan cepat melalui sistem aplikasi Tambahan Penghasilan Pegawai secara elektronik (E-TPP) diperoleh rekap jumlah kehadiran seluruh ASN secara elektronik. Akibat dari kelalaian operator sekolah tersebut mengakibatkan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) para Pegawai Negeri Sipil di sekolah tersebut harus kehilangan tunjangannya selama 1 bulan penuh. Padahal segala bentuk pelaporan yang berbasis komputer yang bersifat menyeluruh di sekolah sudah menjadi tugas operator sekolah.

Selanjutnya, dalam menginput data siswa ke dalam Data Pokok Pendidikan (Dapodik) seringkali terjadi kurang ketelitian yang mengakibatkan terdapat data siswa yang *double* (ganda) dan juga seharusnya siswa tersebut sudah tidak ada di sekolah asal (sudah pindah ke sekolah baru) atau siswa putus sekolah yang tidak pernah ada kabarnya dalam satu tahun terakhir nyatanya masih terdapat nama siswa tersebut di dalam Dapodik. Belum lagi, sering terjadi keterlambatan operator sekolah dalam

pengsinkronisasian Dapodik melebihi batas waktu yang diberikan padahal data sekolah terbaru harus segera terkirim ke pusat. Akibat dari tidak ketelitian ini mengakibatkan data menjadi tidak valid, pekerjaan menjadi tidak efektif sehingga menambah beban kerja operator sekolah yang harus bekerja dua kali untuk memperbaiki data-data yang salah. Seharusnya Kepala Sekolah selaku pemimpin di sekolah dan tenaga pendidik harus bekerja sama saling mengingatkan, mengoreksi, berkomunikasi membantu memberikan informasi jelas kepada para tenaga operator sekolah agar tidak terjadi kesalahan dalam penginputan data siswa di sistem Dapodik.

Moch. Salim Somad, S.Kom., M.Pd. selaku Kepala LPMP DKI Jakarta dalam kegiatan Sosialisasi Pemenuhan Validitas Dapodik bagi Kepala Sekolah dan Bimbingan Teknis bagi Operator Sekolah menyatakan bahwa “Operator sekolah adalah ujung tombak data di satuan pendidikan, sehingga harus memberikan data yang valid sesuai kondisi yang ada serta tanggap terhadap perubahan-perubahan data yang terjadi di lingkungannya. Selain itu diharapkan Kepala Sekolah selaku pemimpin di satuan pendidikan dapat melakukan fungsi pengawasan dan verifikasi data sehingga terjadi sinergi dengan operator sekolah untuk menghasilkan data yang mutakhir, akurat, berkelanjutan”.

Kepala Sekolah merupakan pimpinan yang bertanggungjawab atas keberlangsungan semua kegiatan disekolah, dimulai dari kegiatan belajar mengajar, pelayanan administratif dan hubungan relasi dengan penduduk sekitar. Dalam kegiatan administrasi, Kepala Sekolah bertindak sebagai pengawas dan pembina atas jalannya layanan administrasi sekolah. Keberhasilan pelayanan administrasi dapat dilihat dari bagaimana kepala sekolah tersebut melakukan bagian tugasnya sebagai administrator.

Sehubungan dengan itu maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah selaku administrator berfungsi untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di suatu sekolah. Kepemimpinan menurut Rauch dan Behling dalam Yukl (2015) merupakan sebuah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisasi untuk mencapai

tujuannya. Berdasarkan pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses memimpin dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya dapat mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut mau mengikuti perintahnya. Maka, pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah cukup besar dalam meningkatkan kinerja tenaga operator sekolah dalam menyelesaikan semua tugasnya di sekolah baik untuk kepala sekolah, guru, siswa maupun seluruh perangkat sekolah.

Oleh karena itu operator sekolah tugas dan fungsinya tidak dapat dilakukan atau digantikan oleh pendidik atau guru. Hal ini dikarenakan pekerjaannya memerlukan keterampilan khusus dan keahlian tertentu. Penguasaan teknologi informasi yang baik akan mampu mendorong kinerja seseorang terutama operator sekolah untuk menjadi lebih produktif. Operator sekolah sebagai pengelola Data Pokok Pendidikan tentu harus mampu menguasai informasi dengan baik agar dapat dipercaya serta proses pendataan juga dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya kesalahan. Serta keberadaan tenaga operator sekolah akan saling berkaitan dengan komponen yang lain agar tujuan pendidikan dapat dicapai dengan efektif. Sehingga keberadaannya harus memenuhi syarat baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.

Kini tenaga operator sekolah tidak lagi dipandang sebagai tambahan di sekolah melainkan telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam manajemen sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Di sekolah tenaga operator berfungsi untuk membangun sikap tim kerja untuk membantu tugas pokok kepala sekolah dalam mengelola sistem manajemen penyelenggara pendidikan. Maka diperlukan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang, tugas dan tanggung jawabnya.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, yang menjadi pengaruh dalam keberhasilan kinerja tenaga operator sekolah terdapat juga pengaruh dari kepuasan kerja. Masih ada lembaga pendidikan yang belum mampu memberikan kepuasan kerja bagi operator sekolah yang dimilikinya. Kurangnya apresiasi penghargaan yang didapat dari rekan kerja, hubungan interpersonal yang kaku, kurang saling membantu, maupun kurangnya

perhatian dari rekan kerja di sekolah membuat operator sekolah kurang merasa dihargai. Sehingga kondisi tidak memberikan kepuasan ini akan berakibat pada individu yang tidak termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karenanya kepuasan kerja merupakan faktor yang penting dalam menunjang *performance* atau kinerja sebuah organisasi, karena secara tidak langsung akan memicu kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerjanya. Banyak lembaga pendidikan yang beranggapan bahwa sudah seharusnya setiap tenaga kependidikan memberikan sumbangan tenaga, kreativitas, dan bakat bagi lembaga pendidikan secara maksimal, sehingga tidak jarang lembaga pendidikan tidak memberikan timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah mereka berikan.

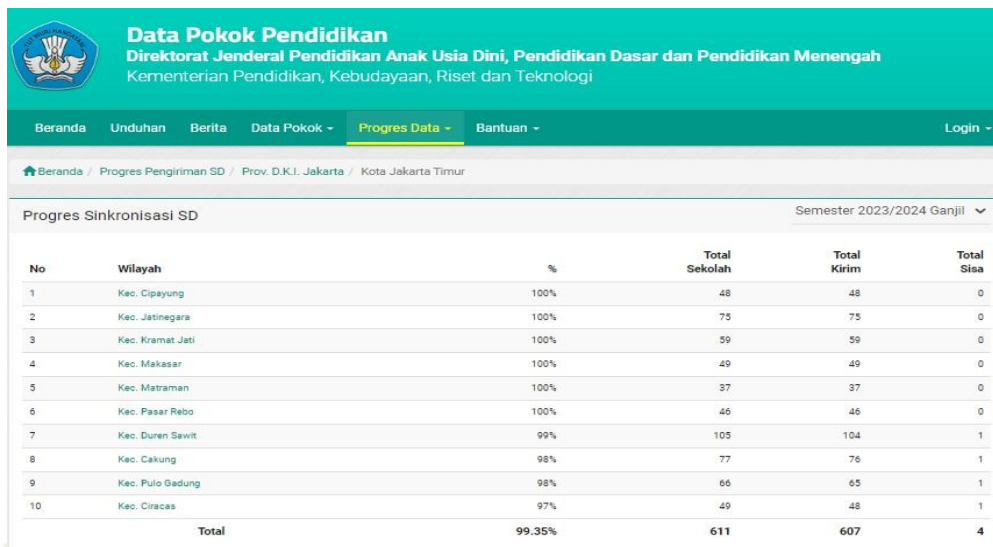
Operator sekolah merupakan aset lembaga pendidikan yang sangat berharga dan harus diperhatikan dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam proses penyelenggaraan pendidikan. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama lembaga pendidikan adalah kepuasan kerja operator sekolah, apabila operator sekolah tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan. Kepuasan kerja menurut Hariandja & Sembiring (2018) menyatakan bahwa bekerja tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka” (Nabawi, 2019, h. 174).

Pada pilihan mendasar, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif setelah mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan dan perasaan terhadap pekerjaan tidak sesuai dengan kenyataan yang dapat terlihat dari sikap individu tersebut terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa operator sekolah yang merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari lembaga pendidikan akan

memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya.

Oleh karena itu lembaga pendidikan harus mampu memberikan kepuasan kerja bagi operator sekolah untuk meningkatkan kinerjanya. Aspek–aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja operator sekolah antara lain faktor hubungan antar rekan kerja (hubungan antar atasan dan bawahan, hubungan sosial antara sesama rekan kerja, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi, dan situasi kerja). Menurut Maslow dalam Teori Hierarki Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*), dijelaskan ada lima kebutuhan pada setiap manusia. Adapun kelimanya adalah kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Susanto & Lestari, 2018). Berdasarkan lima kebutuhan tersebut, maka kepuasan kerja operator sekolah tidak hanya diukur dari kompensasi atau gaji yang diberikan oleh lembaga pendidikan, melainkan dapat dinilai dari perilaku atasan terhadap bawahan dan juga relasi antar rekan kerja yang baik. Jika keseluruhan dari teori hierarki kebutuhan sudah terpenuhi maka dapat diyakini bahwa operator sekolah akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberikan hasil yang terbaik bagi lembaga pendidikan.

Salah satu kota administrasi di Provinsi DKI Jakarta yaitu Kota Jakarta Timur berdasarkan Data Pokok Pendidikan melalui hasil pencaharian peneliti bahwa kinerja yang dihasilkan seluruh tenaga operator sekolah terkhusus di Jakarta Timur 1 yaitu Kecamatan Duren Sawit, Kecamatan Cakung, Kecamatan Pulogadung, Kecamatan Matraman, dan Kecamatan Jatinegara belum baik dimana terlihat pada Laporan Rekapitulasi Jumlah Satuan Pendidikan Belum Melakukan Sinkronisasi Dapodik SD tahun 2023/2024, terkait dalam rangka persiapan penyaluran dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) Reguler Tahap III Tahun 2023 dan perhitungan kebutuhan dana BOS Reguler Tahun 2024.



No	Wilayah	%	Total Sekolah	Total Kirim	Total Sisa
1	Kec. Cipayung	100%	48	48	0
2	Kec. Jatinegara	100%	75	75	0
3	Kec. Kramat Jati	100%	59	59	0
4	Kec. Makasar	100%	49	49	0
5	Kec. Matraman	100%	37	37	0
6	Kec. Pasar Rebo	100%	46	46	0
7	Kec. Duren Sawit	99%	105	104	1
8	Kec. Cakung	98%	77	76	1
9	Kec. Pulo Gadung	98%	66	65	1
10	Kec. Ciracas	97%	49	48	1
<b>Total</b>		<b>99.35%</b>	<b>611</b>	<b>607</b>	<b>4</b>

Sumber : <https://dapodik.kemdikbud.go.id>, 2023

### Gambar 1.1 Rekapitulasi Jumlah Satuan Pendidikan Belum Melakukan Sinkronisasi Dapodik

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa keberadaan sinkronisasi pada aplikasi Dapodik di tingkat Sekolah Dasar terkait persiapan penyaluran dana BOS Reguler Tahap III Tahun 2023 dan perhitungan kebutuhan dana BOS Reguler Tahun 2024, masih terdapat Sekolah Dasar yang belum melakukan Sinkronisasi, padahal proses sinkronisasi kali ini terkait dengan dana BOS dimana dana tersebut akan disalurkan kepada sekolah-sekolah yang sudah melakukan sinkronisasi terlebih dahulu, dimana proses sinkronisasi tersebut dilakukan untuk *update* data terbaru mengenai sekolah tersebut.

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa kinerja tenaga operator sekolah pada DKI Jakarta khususnya di wilayah Jakarta Timur 1 harus selalu ditingkatkan dalam upaya membentuk sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang tercantum dalam tujuan pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan tentu harus didukung melalui kualitas operator sekolah sebagai sumber daya penunjang pelaksanaan pendidikan sehingga dengan kinerja yang unggul mampu menciptakan keberhasilan suatu organisasi.

Keberadaan kepala sekolah pun selaku pengawas bagi tenaga operator sekolah tersebut lebih sering melakukan dinas luar maka dari itu kepengawasan terhadap tenaga operator sekolah tersebut minim dan membuat banyak pekerjaannya yang tidak langsung dikerjakan. Hal ini jelas minim pengawasan langsung dikarenakan kebiasaan pola santai yang dilakukan oleh kebanyakan tenaga operator sekolah yang membuat kemampuan kerja mereka pun menurun. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh proses pekerjaan operator sekolah pada akhirnya akan menjadi menumpuk dan hal ini jelas membuat pengaruh yang tidak baik dalam penilaian sekolah.

Terkait dengan tugasnya dalam mendukung proses pendidikan, maka tenaga operator sekolah perlu mendapat perhatian khusus baik dari pihak sekolah maupun pemerintah dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Namun pada kenyataannya upaya-upaya untuk peningkatan kualitas kinerja tenaga operator sekolah masih sangat kurang diperhatikan. Selama ini, peningkatan lebih menyoroti pada permasalahan guru, kepala sekolah serta siswa, padahal keberadaan tenaga operator sekolah merupakan hal yang penting untuk setiap sekolah dikarenakan tugasnya yang berpengaruh untuk seluruh jajaran sekolah baik pendidik, tenaga kependidikan bahkan para siswa dan kinerjanya harus mendapatkan pelatihan, diklat serta seminar yang memuat mengenai pekerjaannya di sekolah.

Tugas operator cukup banyak dan berpengaruh penting dalam keberlangsungan sekolah bahkan pendidikan. Bahkan di Sekolah Dasar Klender, peneliti menemukan keberadaan operator yang dinilai lebih memahami dan menguasai teknologi tidak sedikit diminta bantuannya untuk merangkap bagian tugas administrasi lainnya seperti administrasi keuangan dan sarana prasarana (sarpras) hal ini jelas membuat kinerja tenaga operator belum baik dikarenakan masih harus mengurus tugas yang bukan termasuk tugas pokoknya.

Dari beberapa hasil penelitian yang peneliti temukan diantaranya yaitu operator sekolah dasar negeri untuk meningkatkan kinerja tenaga operator sekolah, pemerintah belum memberikan perhatian khusus. Hal ini terlihat dari belum adanya pelatihan khusus yang diberikan. Terakhir untuk mencapai



target kinerja, LPMP DKI Jakarta melakukan kegiatan “Sosialisasi Pemenuhan Validitas Dapodik bagi Kepala Sekolah dan Bimbingan Teknis Pemenuhan Validitas Dapodik bagi Operator Sekolah” sebanyak 500 sekolah di Provinsi DKI Jakarta yang dilaksanakan selama bulan Agustus 2020 dilakukan secara daring melalui *zoom meeting* yang diikuti 138 tenaga operator di wilayah Jakarta Timur.

Oleh karena itu, dapat dikatakan tingkat kinerja tenaga operator sekolah di Jakarta Timur 1 masih tergolong rendah terlihat dari kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang diberikan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga operator sekolah. Hal ini senada dengan pendapat Imron (2019, h. 11) dalam penelitiannya yang menjelaskan “faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, kepuasan, komunikasi, memberi kompensasi, kepribadian, lingkungan, dan insentif”.

Pada hasil penelitian Rizal Nabawi (2019, h. 182) “menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan”. Hal ini juga diperkuat oleh Bahri dan Nisa pada penelitiannya, yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu perasaan, pikiran dan keinginan seseorang yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Artinya kepuasan kerja merupakan cerminan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini dapat terlihat dari sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Oleh karena itu, sangat penting mewujudkan kepuasan kerja pada tenaga operator sekolah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pentingnya kepemimpinan kepala sekolah selaku pengawas dalam seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di suatu sekolah yang akan berdampak positif bagi kemajuan sekolah. Selain itu jika tenaga operator sekolah dalam menjalankan tugas mendapat kepuasan kerja yang tinggi, maka operator sekolah akan mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan dari latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul yaitu Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Operator Sekolah Dasar Negeri di Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian, antara lain : 1) Sedikit panduan dan arahan dari Kepala Sekolah untuk tenaga operator dalam melaksanakan pekerjaan dan ketidakjelasan dalam pengalokasian pekerjaannya; 2) Ada keluhan dari operator sekolah kurangnya apresiasi penghargaan yang didapat dari rekan kerja (hubungan antar atasan dan bawahan, hubungan sosial antara sesama rekan kerja, sugesti dari teman sekerja), hubungan interpersonal yang kaku, kurang saling membantu, maupun kurangnya perhatian dari rekan kerja di sekolah membuat operator sekolah kurang merasa dihargai; 3) Tidak ada pelatihan atau pengembangan diri yang dilakukan rutin bagi operator sekolah; 4) Rendahnya kinerja tenaga operator sekolah.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga operator sekolah dasar negeri di Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja tenaga operator sekolah dasar negeri di Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga operator sekolah dasar negeri di Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur?
3. Apakah kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kepuasan

kerja tenaga operator sekolah dasar negeri di Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur?

#### **E. Kegunaan Hasil Penelitian**

Kegunaan dari hasil penelitian ini peneliti berharap yaitu, sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar landasan untuk mengembangkan konsep kinerja dan dapat dijadikan informasi serta masukan dalam merumuskan konsep kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga operator sekolah dasar negeri di Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi baru dalam dunia akademis khususnya bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian yang berhubungan dengan konsep kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga operator ditingkat sekolah dasar.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Pemerintah**

Pemerintah yang dimaksud peneliti yaitu Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Khususnya kepada Kepala Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur bagian PTK. Peneliti mengharapkan hasil penelitian akan memberikan sedikit perbaikan atau masukan dalam pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga operator sekolah dasar negeri di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.

###### **b. Bagi Universitas Negeri Jakarta**

Penelitian ini mempunyai manfaat sebagai pengembangan ilmu pengetahuan penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga operator sekolah dasar.

c. Bagi Sekolah Dasar

Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah dasar negeri di Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur, sehingga kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja tenaga operator dengan memberikan arahan dan pengawasan untuk meningkatkan kepuasan kerja para tenaga operator sekolah.

d. Bagi peneliti berikutnya

Sebagai masukan dan acuan untuk menambah wawasan, ilmu pengetahuan, pengalaman, dan acuan referensi bagi penelitian selanjutnya baik secara isi dan cara berpikir, khususnya tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga operator sekolah dasar negeri di Jakarta Timur.

e. Bagi pembaca

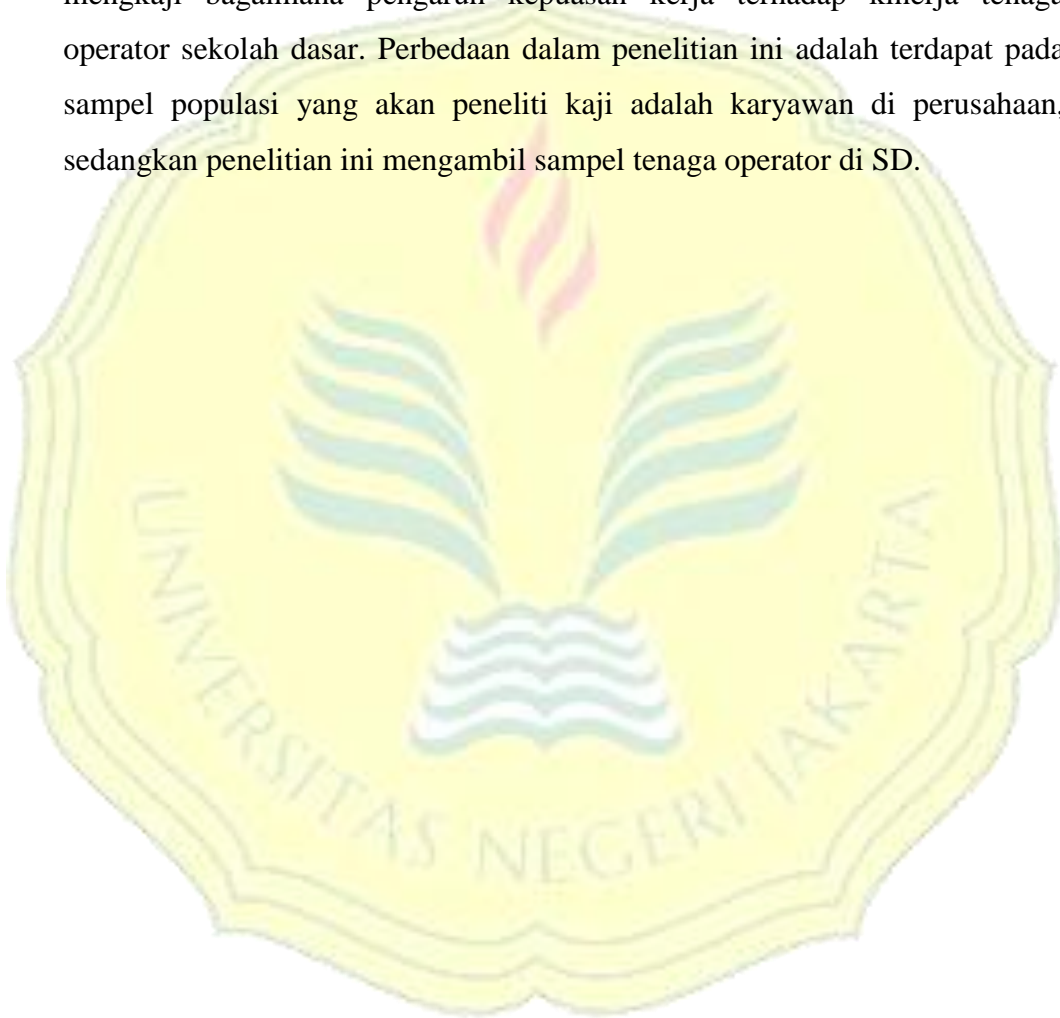
Sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang tertarik melakukan penelitian lebih lanjut di kemudian hari dan dapat menjadi tambahan wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga operator sekolah di lembaga pendidikan.

**F. *State of the Art***

Untuk melihat nilai pembaharuan dalam penelitian yang peneliti lakukan, peneliti melakukan perbandingan dari berbagai jurnal-jurnal sebelumnya. Pembaharuan hasil dari penelitian sebelumnya ini yang dapat dijadikan pembeda adalah sebagai berikut: 1. Penelitian Bernadetha Rizki Kaize (2018), pada penelitian ini membahas mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga operator sekolah. Namun belum membahas tentang pengaruhnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga operator sekolah, seperti yang telah disebutkan oleh Wexley *and* Yukl (2011, h. 88) mengartikan kepuasan kerja sebagai “*is the way an employee feels about his or he job*”. Kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Artinya sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya merupakan cerminan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang berhubungan dengan

pekerjaan atau kondisi yang dirasakan; 2. Penelitian Sumarlin Mus et al. (2021) membahas tentang kepuasan kerja operator sekolah dasar di Kabupaten Bone, namun belum membahas tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga operator sekolah, hal ini sesuai dengan pernyataan Rauch dan Behling dalam Yukl (2015) bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga operator sekolah; 3. Penelitian I Gede Riana et al. (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti ingin mengetahui apakah kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja khususnya tenaga operator sekolah dasar negeri di Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur. Imron (2019, h. 11) dalam penelitiannya menjelaskan “faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, kepuasan, komunikasi, memberi kompensasi, kepribadian, lingkungan, dan insentif”; 4. Penelitian Nugroho et al. (2016) yang berjudul “*Kontribusi Motivasi Kerja Operator Sekolah, Kompetensi Operator Sekolah, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Di Eks Kewadenan Delanggu Kabupaten Klaten*”. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Dengan demikian, ada kesamaan dalam penelitian ini yang menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja operator sekolah. Dengan kata lain, jika kepala sekolah memiliki kinerja kepemimpinan yang baik akan dapat memimpin operator sekolah dengan baik pula yang selanjutnya akan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Sebaliknya jika kinerja kepemimpinan kepala sekolah kurang baik maka kinerja operator sekolah juga tidak akan maksimal; 5. Penelitian yang dilakukan oleh Octaviannand et al. (2017), dengan judul “*Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee’s Performance in XYZ Shipping Company*”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sebagian motivasi kerja dan efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi bersama mempengaruhi kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah mengkaji bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga operator sekolah dasar. Perbedaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada sampel populasi yang akan peneliti kaji adalah karyawan di perusahaan, sedangkan penelitian ini mengambil sampel tenaga operator di SD.



*Mencerdaskan dan  
Memartabatkan Bangsa*