

PENGARUH USIA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMK NEGERI 3 BANJARBARU

Yuliana Maulita Sari¹, M Uhaib As'ad², Decky Kuncoro³

Ilmu Administrasi Publik, 63201. FISIP, Universitas Islam Kalimantan, NPM17120202

Ilmu Administrasi Publik, 63201. FISIP, Universitas Islam Kalimantan, NIDN1106036001

Ilmu Administrasi Publik, 63201. FISIP, Universitas Islam Kalimantan, NIDN1104048501

Email : Yulianamaulitasari@gmail.com

ABSTRAK

Tak hanya di organisasi seperti perusahaan atau perkantoran lainnya yang menjalankan fungsi administratif, SMK Negeri 3 Banjarbaru juga menjalankan fungsi administratifnya sehingga membutuhkan pegawai yang mumpuni di setiap bidangnya. Observasi sementara yang dilakukan memperoleh indikasi adanya penurunan kinerja pegawai pada SMK Negeri 3 Banjarbaru, yang dibuktikan dengan kurangnya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Tujuan penelitian adalah pengaruh usia terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMK Negeri 3 Banjarbaru.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pendekatan survey. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner perorangan.

Hasil penelitian menunjukkan tanggapan pegawai tenaga kependidikan di SMK Negeri 3 Banjarbaru tentang usia terhadap kinerja memberikan tanggapan sangat setuju sebesar 54% dan usia berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di SMK Negeri 3 Banjarbaru yang berhubungan dengan administrasi, hal ini terbukti dari hasil uji t untuk variabel usia (X) yang mempunyai nilai signifikansi (Sig.) $0,033 < 0,05$ maka H_1 ditolak. Dan didukung oleh hasil perhitungan (Rsquare) adalah sebesar 0,326 atau 32,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas usia (X) sebesar 32,6%, sedangkan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Usia, Kinerja, Tenaga Kependidikan

ABSTRACT

Not only in organizations such as companies or other offices that carry out administrative functions, SMK Negeri 3 Banjarbaru also carries out administrative functions so that it requires qualified employees in every field. Temporary observations made indicated a decrease in employee performance at SMK Negeri 3 Banjarbaru, as evidenced by the lack of knowledge, skills and abilities in carrying out tasks.

The purpose of the study was the effect of age on the performance of education personnel at SMK Negeri 3 Banjarbaru. The method used in this research is a quantitative approach with a survey approach. Data analysis is quantitative/statistical, with the aim of testing the established hypothesis. The data collection used in this research is using individual questionnaires.

The results showed that the response of education staff at SMK Negeri 3 Banjarbaru regarding age on performance gave a strongly agree response of 54% and age affected the performance of education staff at SMK Negeri 3 Banjarbaru related to administration, this is evident from the results of the t test for the variable age (X) which has a significance value (Sig.) $0.033 < 0.05$ then H_1 is rejected. And supported by the results of the calculation (Rsquare) is equal to 0.326 or 32.6%. So it can be concluded that the rise and fall of the dependent variable, namely

employee performance (Y) is influenced by the independent variable age (X) by 32.6%, while the remaining 67.4% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: *Age, Performance, Education Personnel*

PENDAHULUAN

Pada setiap organisasi, faktor tenaga kerja manusia ialah suatu bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Bagaimanapun suatu organisasi memiliki suatu peralatan yang moderen dengan teknologi tinggi akan tetapi manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia organisasi tidak dapat menjalankan fungsinya. Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing tertentu memiliki sistem pengelolaan yang baik berarti perlu dilakukan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pembinaan, pengembangan agar sumber daya manusia dapat sesuai dengan apa yang di inginkan oleh organisasi. Dengan melihat hal ini, maka penting bagi organisasi untuk menggunakan tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang tinggi, profesional serta mempunyai kesadaran akan tanggung jawab dalam berkerja lebih baik dan maksimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Tenaga kerja yang memiliki kualitas dapat dilihat melalui hasil kerjanya, dalam sebuah profesi, kinerja yang baik bilamana seorang pegawai mampu memperlihatkan cara kerja yang mengarah pada tujuan organisasi. Mengingat keberadaan manusia dalam sebuah organisasi sangat penting, maka setiap organisasi banyak bersaing untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki pegawainya guna mencapai efektivitas kinerja.

Umur atau usia merupakan yang menjadi “indikator” sebuah perusahaan dalam menentukan pegawai, pegawai yang memiliki usia produktif kerja yang akan direkrut untuk memenuhi posisi yang diperlukan, sedangkan klasifikasi umur berdasarkan tingkatan usia yang telah ditetapkan oleh organisasi. Banyaknya pengalaman kerja juga akan membentuk pola kerja efektif dan efisien, hal ini dikarenakan banyaknya pengalaman yang telah diperoleh selama berkerja.

Tercapainya tujuan organisasi tentu dipengaruhi oleh faktor sumber daya yang ada di dalam organisasi, termasuk anggota yang berperan aktif dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Soemohadiwidjojo (2015:71), kinerja ialah hasil kerja perseorangan, anggota organisasi, kinerja organisasi sendiri merupakan seluruh total hasil kerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut. Kinerja individu dengan kinerja organisasi merupakan hal yang sangat berkaitan satu sama lain. Pencapaian kinerja organisasi merupakan agregasi atau total keseluruhan kinerja dari seluruh *department* yang berada dalam organisasi, sedangkan pencapaian kinerja divisi merupakan agregasi kinerja dari seluruh individu yang tercakup di dalamnya.

Tak hanya di organisasi seperti perusahaan atau perkantoran lainnya yang menjalankan fungsi administratif, SMK Negeri 3 Banjarbaru juga menjalankan fungsi administratifnya sehingga membutuhkan pegawai yang mumpuni di setiap bidangnya. Observasi sementara yang dilakukan memperoleh indikasi adanya penurunan kinerja pegawai pada SMK Negeri 3 Banjarbaru, yang dibuktikan dengan kurangnya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Adanya tenaga kependidikan bidang administrasi sangat diperlukan oleh sekolah, karena merupakan bagian terpenting demi menunjang kelancaran dan terpenuhinya tujuan.

METODE

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Yang menjadi subjek penelitian ini adalah SMK Negeri 3 Banjarbaru yang berlokasi di Lokasi penelitian ini bertempat di SMK Negeri 3

Banjarbaru yang berada di Banjarbaru, tepatnya di JL. Banua Praja Utara (Aneka Tambang) RT01/RW03 Kecamatan Cempaka, Kota Banjarbaru, Provinsi Kalimantan Selatan 70732.

Variabel bebas dalam penelitian ini ialah usia (X), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini ialah kinerja tenaga kependidikan (Y). Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yang digunakan, sebagai berikut. (1) Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan hasil dari tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian yang akan diuji. (2) Data sekunder ini diperoleh dari literatur-literatur, jurnal-jurnal penelitian terdahulu, majalah maupun data dokumen perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut.

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi dapat digunakan apabila penelitian berkenaan langsung dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan apabila responden yang diamati tidak terlalu besar. Penelitian ini menggunakan observasi tidak terstruktur. Observasi tidak terstruktur tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan berhubungan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya serta norma-norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, hal ini dikarenakan sebuah penelitian tidak terlepas dari literatur-literatur ilmiah (Sugiyono, 2015:140).

3. Wawancara

Wawancara digunakan untuk memperluas pandangan peneliti tentang data-data lain yang mungkin tidak bisa didapatkan dari kuesioner. Data di sini lebih pada data internal perusahaan yang mungkin kurang diketahui oleh sampel. Selain itu wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul melalui kuesioner.

4. Angket atau Kuesioner

Penyusunan angket tersebut berdasarkan dengan indikator penelitian yang sudah ditetapkan. Angket yang disebarakan terdiri dari 30 soal dengan opsi skala Likert. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan terlebih dahulu dibuat tabulasi. Dan selanjutnya di uji dengan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 22.

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan di SMK Negeri 3 Banjarbaru yang berhubungan dengan administrasi dan sampel pada penelitian menggunakan teknik sampel bertujuan (*purposive sampling*). Dengan pertimbangan sebagai berikut. (1) Pegawai yang di jadikan sebagai responden merupakan tenaga kependidikan di bagian administrasi. (2) Pegawai yang dijadikan responden benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada tujuan penelitian. Ukuran sampel pada penelitian ini didapat dari hasil pengukuran menggunakan rumus Slovin pada tingkat kepercayaan 95% adalah sebanyak 14 orang.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan uji regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana berfungsi untuk mengetahui arah atau alur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah bernilai positif atau negatif, serta untuk memprediksi nilai dari suatu variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kondisi kenaikan atau penurunan nilai. Sebelum melakukan uji regresi linear sederhana ada beberapa asumsi atau persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi. persyaratan atau asumsi ini dibuktikan melalui serangkaian uji asumsi klasik.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa tanggapan pegawai tenaga kependidikan di SMK Negeri 3 Banjarbaru memberi tanggapan variabel usia, pegawai memberikan tanggapan sangat setuju sebesar 54%, setuju sebesar 20%, ragu-ragu sebesar 29%, tidak setuju sebesar 7% dan sangat tidak setuju sebesar 2%. Selanjutnya untuk variabel kinerja pegawai memberikan tanggapan sangat setuju sebesar 56%, setuju sebesar 27%, ragu-ragu sebesar 17%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap 14 orang responden secara statistik dapat disimpulkan bahwa variabel usia (X) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMK Negeri 3 Banjarbaru yang berhubungan dengan administrasi. Penjelasan dari pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut.

Hasil pengujian hipotesis statistik untuk variabel usia (X) secara parsial menunjukkan variabel kinerja (Y) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,132. Jika usia meningkat satu kali atau 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,132. Dan hasil hipotesis (uji t) variabel usia (X) yang mempunyai signifikan $0,033 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka dapat diartikan bahwa variabel usia (X) berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai (Y). Selama masih diusia produktif maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Aprilyanti (2017) yaitu usia dapat dikatakan dalam masa produktif mempunyai tingkat produktivitas yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan tenaga kerja yang telah berusia tua, sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas untuk beraktivitas. Menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Molan (2010:46) Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit.

Ketika tenaga kependidikan dalam masa eksplorasi, tenaga kependidikan yang masih muda masih mencari pengalaman atau bisa dibilang mencoba segala sesuatu untuk menguji dimana batas maksimum kemampuannya. Rasa ingin tahu dalam segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi motivasi tenaga kependidikan bekerja dengan penuh semangat. Tetapi terkadang emosi yang tidak stabil sedikit menjadi hambatan untuk berkembang. Setelah dalam fase eksplorasi lalu ke fase establishment atau pembentukan, dimana tenaga kependidikan sudah mulai terbentuk sikap bekerja yang sesuai dengan pekerjaan yang diterimanya. Sudah memiliki karakter dalam bekerja yang sesuai dengan dirinya masing-masing dan lebih matang di pemikiran saat menghadapi masalah. Dalam fase maintenance atau pemeliharaan, tenaga kependidikan yang sudah senior cenderung akan memberikan tips dan trik untuk menjadi pegawai yang baik kepada juniornya. Agar mempermudah pekerjaan bersama dan regenerasi tenaga kependidikanpun baik.

Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Penelitian yang dilakukan oleh Leonshen Hasudungan (2017) yang berjudul "Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. Dengan hasil penelitian faktor umur berpengaruh signifikan kepada kinerja aparatur sipil negara (ASN). Faktor umur secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN). Dan juga penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Irawati B yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Kendari”, hasil analisis dari penelitian tersebut adalah disiplin kerja mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kendari. Oleh karena itu dalam penelitian ini variabel usia (X) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan koefisien variable dimana variabel usia bertanda positif.

Besar kontribusi dari variabel usia (X) dan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial didapat dari hasil perhitungan yang terdapat pada nilai koefisien determinasi (Rsquare) adalah sebesar sebesar 0,326 atau 32,6%. Hasil tersebut berarti variabel usia yang digunakan dalam penelitian ini memberikan kontribusi atau berpengaruh sebesar 32,6% terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang berasal dari kontribusi variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan pernyataan Utami (2015) produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti usia, tingkat pendidikan formal, pengalaman bekerja, dan upah yang di terima. Adapun menurut Soemohadiwidjojo (2015:129) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu sebagai berikut.

1. Faktor Internal
 - a. Kompetensi individu yang bersangkutan, baik kompetensi teknis maupun kompetensi kepemimpinan dan manajerial.
 - b. Motivasi individu untuk berprestasi dan mencapai target yang telah ditetapkan.
2. Faktor Eksternal
 - a. Budaya organisasi yang mendasari perilaku individu. Budaya organisasi yang ideal adalah budaya yang dapat memberikan dorongan semangat kerja dan semangat berprestasi bagi individu yang berada di dalam organisasi.
 - b. Ketersediaan sumber daya.
 - c. Ketersediaan sistem dan teknologi yang memadai.
 - d. Dukungan manajemen: pemberdayaan karyawan, pendelegasian kepercayaan, umpan balik dari atasan atau manajemen.
 - e. Strategi organisasi.

Hal ini berarti bukan hanya usia saja yang mempengaruhi kinerja dari pegawai, ada faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa H₀ diterima, yang artinya usia berpengaruh terhadap tingkat kinerja tenaga kependidikan di SMK Negeri 3 Banjarbaru.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Tanggapan pegawai tenaga kependidikan di SMK Negeri 3 Banjarbaru tentang usia terhadap kinerja memberikan tanggapan sangat setuju sebesar 57% yang artinya variabel usia berpengaruh terhadap variabel kinerja.
2. Usia berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di SMK Negeri 3 Banjarbaru yang berhubungan dengan administrasi, hal ini terbukti dari hasil uji t untuk variabel usia (X) yang mempunyai nilai signifikansi (Sig.) $0,033 < 0,05$ maka H₁ ditolak. Dan didukung oleh hasil perhitungan (Rsquare) adalah sebesar 0,326 atau 32,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu

kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas usia (X) sebesar 32,6%, sedangkan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk Sekolah sebaiknya memberikan pelatihan sesuai job description atau gambaran tugas-tugas yang berkaitan dengan administrasi sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih mengarah ke sistem efektif dan efisien.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor atau variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap usia. Peneliti selanjutnya dapat mengambil jumlah sampel yang lebih besar dari pada sampel yang ada dalam penelitian ini sehingga penelitian selanjutnya akan lebih valid.

REFERENSI

- Amron, & Imran, T. (2009). Analisis Faktor- Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga kerja Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia* .
- Hasudungan, L. (2017). Pengaruh faktor pendidikan, umur, dan pengalaman kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3 No 5.
- Jeniva, M. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, Vol 1 No 2.
- Kusumastuti, R. (2017). Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.
- Payaman, S. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Rismawati, M. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar. Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. . Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi edisi kesepuluh*. Prentice Hall.

- Selvia, A. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri Vol 1 No 2*, 68-72.
- Singgih Santoso, T. (2001). *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. . Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Suyono, B., & Hery, H. (2013). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kerajinan Kulit di Kabupaten Magetan. *Jurnal Ekomaks*, Vol 2 No 2.
- Yasin, M., & Priyono, J. (2016). Analisis Faktor Usia, Gaji dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu di Sidoarjo (Studi Kasus di Kecamatan Krian). *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol 1 No 1.