

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 yang menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pada bulan Juni tahun 2015 pemerintah mulai melakukan kebijakan kepada seluruh masyarakat Indonesia untuk melaksanakan wajib belajar selama 12 tahun. dengan adanya kebijakan wajib belajar selama 12 tahun, maka seluruh anak wajib masuk sekolah dan pemerintah wajib memberikan segala fasilitasnya. Pemerintah mengharapkan setidaknya seluruh anak Indonesia berpendidikan minimal sekolah menengah tingkat atas.

Program wajib belajar selama 12 tahun yang akan ditempuh yaitu SD atau sekolah dasar, SMP atau sekolah menengah pertama, dan yang terakhir SMA atau sekolah menengah tingkat atas. Pendidikan sekolah dasar atau SD adalah pendidikan yang ditempuh oleh anak berusia 7 tahun sampai usia 12 tahun sebagai pendidikan ditingkat dasar yang dikembangkan sesuai dengan satuan pendidikan, potensi daerah, dan sosial budaya. Maka dari itu pendidikan sekolah dasar harus benar-benar diperhatikan karena pada masa

ini merupakan langkah awal atau dasar bagi anak-anak yang nantinya hendak melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Melihat dari kebijakan pemerintah tentang program wajib belajar selama 12 tahun, untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu mendidik dan mengembangkan potensi anak-anak supaya dapat menghasilkan anak didik yang cerdas dan kreatif. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting yang bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan pengembangan sebuah organisasi. Pada dasarnya, sumber daya manusia dalam bentuk orang yang digunakan dalam organisasi sebagai konselor, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola secara efektif melalui implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia masalah yang berkaitan dengan pemberdayaan manusia dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimum atau efektif dan efisien, dalam mewujudkan tujuan yang harus dicapai di organisasi, seorang karyawan dan juga masyarakat.

Salah satu institusi pemerintah dalam bidang pendidikan di Kabupaten Kebumen yaitu SD Islam Ulil Albab Kebumen. SD Islam Ulil Albab Kebumen merupakan sekolah dasar yang berlandaskan Islam membentuk anak didik menjadi generasi qur'ani, sehingga diharapkan mampu menghasilkan anak didik yang memiliki kepribadian yang sesuai dengan

perintah Allah dan Rasul-Nya, serta menjadikan Al-Qur'an menjadi pandangan hidup dalam kegiatan sehari-harinya.

Kegiatan pembelajaran yang dilakukan di SD Islam Ulil Albab Kebumen menerapkan pembelajaran *learning by doing* atau belajar dengan melakukan, pembiasaan hidup yang sesuai dengan ajaran-ajaran islam. Pembelajaran yang dilakukan terdapat dua macam yaitu berada di dalam kelas atau *indoor* dan di luar kelas atau *outdoor* yang dibimbing dan diawasi oleh ustadz dan ustadzah. Seiring berjalannya waktu, kepercayaan masyarakat terhadap sekolah semakin meningkat. Kinerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen dapat dilihat bagaimana guru tersebut melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan, seperti menyelesaikan dengan tepat waktu sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Menurut Supardi (2014) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Meningkatnya kinerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen dilihat dari bagaimana para guru sudah memenuhi standar minimal kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan meningkatnya penilaian kinerja guru dalam kurun waktu 5 tahun terakhir pada tabel di bawah ini :

Tabel I - 1**Tahun Penilaian Kinerja Guru SD Islam Ulil Albab Kebumen**

No	Tahun	Penilaian Kinerja Guru
1	2018	74%
2	2019	77%
3	2020	79%
4	2021	85%
5	2022	89%

Sumber: data Sekolah SD Islam Ulil Albab Kebumen

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SD Islam Ulil Albab dalam kurun waktu 5 tahun terakhir meningkat yaitu pada tahun 2022 meningkat sebesar 89% dibandingkan tahun sebelumnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen, salah satunya yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2001:21) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik yang bagus dapat mendorong para guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan mampu menciptakan rasa aman dan nyaman, maka dari itu lingkungan kerja fisik perlu diperhatikan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di SD Islam Ulil Albab Kebumen bahwa lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja para guru. Lingkungan kerja fisik di SD Islam Ulil Albab Kebumen sebagian besar sudah mendukung peningkatan kinerja para guru seperti penerangan cahaya di tempat kerja, temperatur, keamanan, dan kebersihan. Namun, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik berupa tata letak ruangan kerja yang

masih bergabung dengan tingkat sekolah lain, dimana ada beberapa ruang kelas yang berdampingan dengan sekolah tingkat pertama atau SMP dan juga tingkat TK yang membuat suasana terkadang tidak kondusif dikarenakan timbulnya suara bising dari luar kelas yang dapat mengganggu selama kegiatan belajar mengajar. Pada intinya lingkungan kerja fisik di suatu organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka karena lingkungan yang baik mampu memberikan rasa nyaman tersendiri bagi para guru di tempat tersebut.

Selain faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja guru, terdapat faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Islam Ulil Albab Kebumen yaitu *person job fit*. *Person job fit* merupakan kesesuaian kepribadian pekerjaan didasarkan pada kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya (Robbin dan Judge, 2008:171). Ketika kepribadian guru sejalan dengan pekerjaannya maka mampu meningkatkan kinerjanya. Artinya seseorang mampu lebih memahami makna dari pekerjaannya dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan dirinya. Berikut data para guru yang ada di SD Islam Ulil Albab Kebumen :

Tabel I - 2

Data Guru SD Islam Ulil Albab Kebumen

No	Pendidikan terakhir	Jumlah
1	S1	37
	Jumlah	37

Sumber: Profil SD Islam Ulil Albab Kebumen 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan, meskipun keseluruhan para guru yang ada di SD Islam Ulil Albab Kebumen sudah memiliki gelar sarjana pendidikan dan sudah memiliki kemampuan tentang kesesuaian antara kemampuan dengan tuntutan pekerjaannya, sehingga secara langsung mereka menguasai bidang tersebut.

Apabila terdapat beberapa anak didiknya yang kurang paham atau kesalahan dalam mengerjakan tugas sekolah biasanya orang tua dari anak didik tersebut akan menghubungi guru di SD Islam Ulil Albab yang mengampu mata pelajaran tersebut dan meminta untuk menjelaskan kembali terkait tugas sekolah tersebut. Selain itu beberapa guru di SD Islam Ulil Albab yang diminta oleh orang tua anak didiknya untuk memberikan pelajaran tambahan di luar sekolah atau les privat, supaya anak didik tersebut dapat lebih paham pada materi tersebut atau untuk mengisi waktu luang dengan kegiatan yang produktif.

Jika terjadi kesesuaian antara karakteristik seseorang individu dengan jenis pekerjaan, maka kinerja individu maupun organisasi akan cenderung tinggi, dan tingkat tekanan akan cenderung rendah. Selanjutnya dinyatakan adanya kurang-sesuaian akan menghasilkan kinerja yang rendah, dan tekanan dalam sistem akan cenderung tinggi. Dari hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa guru dan juga kepala sekolah SD Islam Ulil Albab Kebumen, sejauh ini para guru merasa sesuai dan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Guru SD Islam Ulil Albab Kebumen juga didominasi oleh tenaga pengajar yang masih muda

sehingga lebih peka terhadap perkembangan yang ada dan tuntutan yang dibutuhkan cocok dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Human relation merupakan faktor selanjutnya yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja para guru di SD Islam Ulil Albab Kebumen. *Human relation* menurut David dan Jhon (2009:78) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi. Interaksi karyawan dalam sebuah instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dimana hal tersebut mampu meningkatkan kinerja para karyawannya. Menjalinkan hubungan yang baik tidak hanya antara atasan dan bawahan saja namun antar sesama rekan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan, karena semakin baik hubungan antar bawahan dan atasan maupun sesama rekan kerja maka hal tersebut mampu menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja para guru. Hubungan yang dilandasi dengan prinsip-prinsip *human relation* dalam suatu instansi antara atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja, maka akan lebih produktif dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.

Dilihat dari uraian tersebut, para guru di SD Islam Ulil Albab Kebumen baik kepala sekolah terhadap para guru maupun antar sesama guru sudah melakukan kerja sama yang baik dalam menjalankan tugasnya. Meskipun ada beberapa rekan guru yang sudah mengabdikan sejak berdirinya SD Islam Ulil Albab Kebumen tersebut namun guru tersebut tetap menganggap bahwa tidak ada perbedaan antara dirinya dengan guru-guru yang baru. Selain itu kinerja

yang dilihat dari kepala sekolah kepada para guru yaitu, melihat seberapa loyal dan dapat bekerja samanya para guru terhadap hal-hal yang sudah menjadi aturan di sekolah dan sudah seharusnya dipatuhi.

Seperti yang sudah peneliti amati pada SD Islam Ulil Albab Kebumen dan mewawancarai dengan beberapa guru, bahwa *human relation* antara kepala sekolah dengan para guru dan sesama rekan guru sudah cukup optimal, karena pada diri para guru sudah tertanam dengan baik kesadaran untuk saling menciptakan hubungan yang baik antar kepala sekolah dengan para guru maupun antar sesama rekan guru. Walaupun ruang kerja antara kepala sekolah dengan para guru tidak dalam satu ruangan tetapi hal tersebut tidak menjadi penghambat untuk tidak menciptakan hubungan yang baik, karena para guru dan kepala sekolah mempunyai grup *Whatsapp* untuk berkomunikasi secara tidak langsung atau melalui telepon genggam dan dalam setiap beberapa minggu sekali diadakan rapat untuk mengevaluasi bagaimana kinerja para guru sekaligus untuk mempererat hubungan antara kepala sekolah dengan para guru di SD Islam Ulil Albab Kebumen.

Selain itu, jika ada salah satu guru yang berhalangan hadir dan tidak mampu memasuki ruang kelas, maka kepala sekolah SD Islam Ulil Albab Kebumen hendak menggantikan guru tersebut dan mengajar atau memberikan sedikit motivasi di kelas pada jam tersebut. *Human relation* antar sesama rekan guru pun sudah terjalin dengan baik, terlihat dari kedekatan antar guru yang satu dengan yang lain baik di lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah. Salah satu *human relation* yang dilakukan di lingkungan

sekolah yaitu, ketika salah satu guru hendak membuat video untuk pembelajaran dan membutuhkan bantuan orang lain, para guru yang lain dengan saling membantu demi menyelesaikan tugas tersebut. Sikap dan tindakan tersebut dapat membuat perasaan antar sesama guru lebih menyenangkan, memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, aktif serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien sehingga mampu meningkatkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti bermaksud untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru, sehingga peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, *Person Job Fit*, dan *Human Relation* Terhadap Kinerja Guru SD Islam Ulil Albab Kebumen”**.

1.2. Rumusan Masalah

SD Islam Ulil Albab Kebumen sebagai instansi pemerintah daerah dalam bidang pendidikan yang melaksanakan tugasnya dibidang belajar mengajar tentunya harus didukung dengan kemampuan yang dimiliki oleh gurunya, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas. Kinerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen dapat dikatakan baik karena diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang pertama yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik dapat dikatakan baik, dilihat dari penerangan cahaya pada ruang kerja yang sudah cukup baik, temperature yang sangat baik, kemudian keamanan dan kebersihan yang selalu terjaga. Faktor lainnya yaitu *person job fit* yang menjadi fenomena cukup menarik karena guru SD Islam

Ulil Albab Kebumen didominasi oleh tenaga pengajar yang masih muda sehingga lebih peka terhadap perkembangan yang ada dan tuntutan yang dibutuhkan cocok dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Faktor lainnya yang diduga berpengaruh terhadap kinerja yaitu *human relation*, fenomena yang terjadi di SD Islam Ulil Albab Kebumen yaitu kebersamaan yang terjalin antar guru sehingga dapat memberikan kenyamanan kerja dan hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen?
2. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen?
3. Apakah *human relation* berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen?
4. Apakah lingkungan kerja fisik, *person job fit*, dan *human relation*, berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Guna menghindari perluasan masalah, dalam penelitian ini penulis membatasi masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini difokuskan pada SD Islam Ulil Albab Kebumen yang bertempat di Jl. Tentara Pelajar No.42, Kawedusan Kabupaten Kebumen.
2. Penelitian ini dilakukan pada guru SD Islam Ulil Albab Kebumen pada tahun 2022 yang berjumlah 37 orang. Diketahui bahwa kinerja para karyawan akhir-akhir ini meningkat. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di SD Islam Ulil Albab Kebumen.
3. Variabel pada penelitian ini dibatasi oleh lingkungan kerja fisik, *person job fit*, dan *human relation* berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.

- a. Kinerja Guru

Menurut Wahyudi (2012) kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Indikator pengukuran variabel kinerja guru menurut Sulistyorini dalam Saragih (2017) antara lain :

- a. Untuk kerja dan disiplin.
- b. Kemampuan membuat perencanaan, dan persiapan mengajar.
- c. Penguasaan metode, dan strategi mengajar.
- d. Kemampuan melakukan penelitian, dan evaluasi kerja.
- e. Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

b. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2004:66).

Indikator pengukuran variabel lingkungan kerja fisik Menurut Sedarmayanti (2011) adalah :

- a. Penerangan cahaya di tempat kerja
 - b. Temperatur di tempat kerja
 - c. Keamanan di tempat kerja
 - d. Kebersihan
- c. *Person Job Fit*

Person Job Fit adalah kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan (Sekiguchi, 2004:184).

Indikator pengukuran variabel *person job fit* menurut Allen dan Meyer (1997) dalam Ozag dan Duguma (2010) adalah :

- a. Memahami dan menguasai tugas
- b. Kesesuaian tujuan
- c. Mampu berinteraksi
- d. Kesesuaian karakteristik
- e. Kesesuaian pekerjaan

d. *Human relation*

Human relation menurut Effendy (2009) dalam Syardiansyah dan Rosalina (2018) hubungan antar manusia merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja sama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan.

Indikator pengukuran variabel *human relation* menurut Uchjana (2009:66) adalah :

- a. Komunikasi
- b. Pengarahan
- c. Keterbukaan
- d. Sikap saling menghargai
- e. Loyalitas

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kinerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kinerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, *person job fit*, dan *human relation* terhadap kinerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, *person job fit*, dan *human relation* terhadap kinerja guru SD Islam Ulil Albab Kebumen. Penelitian ini dapat digunakan sebagai penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang lingkungan kerja fisik, *person job fit*, dan *human relation* terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan dan evaluasi yang berguna bagi sekolah sebagai bahan pertimbangan, perbaikan dan penyempurnaan dalam perkembangan proses pengambilan keputusan.

b. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah informasi, dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan untuk menambah wawasan khususnya pada bidang manajemen sumber daya

manusia sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

