

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan memegang peran yang sangat krusial dan memiliki dampak besar pada berbagai aspek kehidupan manusia serta perkembangan individu. Menurut Yatimah (2017), pendidikan adalah upaya yang dilakukan dengan sistematis dan teratur untuk mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki oleh individu, baik dalam aspek fisik maupun mental, termasuk dalam tiga tingkatan yaitu kognitif, afektif, dan psikomotor. Hal ini bertujuan untuk menciptakan perubahan dalam perilaku individu dan membentuk karakter kepribadian yang positif. Priansa (2018) juga mengungkapkan bahwa pendidikan merupakan sarana yang sangat penting untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dan membentuk karakter bangsa.

Pendidikan formal di Indonesia menghadirkan pendidikan kejuruan sebagai kelanjutan dari tingkat sekolah menengah pertama, level pendidikan ini disebut sekolah menengah kejuruan (SMK). Suharsimi Arikunto (2014) mendefinisikan pendidikan kejuruan sebagai jenis pendidikan khusus yang dirancang untuk menyiapkan peserta didiknya agar siap untuk memasuki dunia kerja dalam bidang tertentu atau untuk menduduki posisi tertentu dalam lingkungan keluarga, atau bahkan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Pendidikan kejuruan bisa dikatakan sebagai bentuk pengembangan bakat individu, di mana pendidikan ini berfokus pada pengembangan keterampilan sebelum seseorang memasuki dunia kerja. Jika dilihat dari sudut

pandang pembelajaran di sekolah, pendidikan kejuruan lebih menekankan pada pengajaran cara bekerja secara efektif. Pendidikan kejuruan di Indonesia memiliki tujuan utama untuk mempersiapkan peserta didik agar mereka memiliki kemampuan untuk bekerja sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang mereka pelajari tergantung pada jurusan atau keahlian yang dipilih. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 22 Tahun 2006, pendidikan kejuruan bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan peserta didik untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan program kejuruannya. Tujuan yang dimiliki oleh SMK membuat sekolah berusaha untuk menawarkan program instruksional dan memberikan staf pengajar yang ahli dalam profesinya agar dapat menciptakan lingkungan yang tepat bagi para siswanya untuk berkembang menjadi sumber daya manusia yang berkualitas.

Sekolah menengah kejuruan (SMK) menawarkan pendidikan yang mencakup pengajaran di kelas dan pelatihan langsung. Seperti yang dilakukan oleh salah satu SMK yang berada di Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah, yaitu SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Terdapat lima paket program keahlian, yang diajarkan di sekolah ini antara lain Desain Pemodelan dan Informasi Bangunan (DPIB), Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKRO), Teknik Instalasi Tenaga Listrik (TITL), Desain Komunikasi Visual (DKV), dan Teknik Pengelasan (TP). Program Keahlian TKRO diidentifikasi sebagai salah satu jurusan yang paling unggul di sekolah ini, dengan setiap tahun ajaran baru menerima setidaknya empat belas kelas.

Reputasi sebagai program keahlian terbaik yang diraih oleh sekolah membuat siswa dan orang tuanya berharap lulusan dari program TKRO siap untuk bersaing di dunia kerja, memiliki kualitas sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang tinggi.

Pada dasarnya, dalam sistem pendidikan terdapat beberapa komponen yang mendukung terlaksananya pendidikan di sebuah negara, salah satunya adalah guru. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1, guru adalah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus untuk menunjang pelaksanaan tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada ranah pendidikan anak jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Guru memiliki peran penting dalam kemajuan pendidikan terutama sebagai pengelola pembelajaran, administrator, penasehat, inovator, pendorong kreatifitas, model dan teladan. Oleh karena itu, mereka perlu bertanggung jawab, dan memberikan kinerja yang berkualitas dan optimal. Seperti yang dikemukakan oleh Priyasmimana et al., (2022) guru merupakan salah satu elemen terpenting dalam menentukan efektivitas sekolah dalam mencapai tujuannya bahkan disebut sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan.

Terciptanya proses dan hasil pembelajaran yang berkualitas tinggi dalam sistem pendidikan, sebagian besar ditentukan dan dipengaruhi oleh guru. Guru menempati posisi yang strategis dan memegang peranan kunci dalam kegiatan belajar mengajar. Artinya guru perlu memberi bantuan kepada siswa

untuk memperoleh keterampilan sesuai dengan tujuan pendidikan. Selain itu guru memiliki tugas yang beragam dan terimplementasi dalam bentuk pengabdian. Secara keseluruhan, guru adalah komponen paling penting dan memiliki dampak yang paling signifikan terhadap pencapaian proses pembelajaran dan hasil pembelajaran yang berkualitas dalam sistem pendidikan nasional, terutama dalam konteks pendidikan formal. Hal ini tercermin dari pandangan banyak orang yang meyakini bahwa kesuksesan peserta didik sangat tergantung pada peran guru, karena guru memiliki tanggung jawab utama dalam menentukan kesuksesan belajar peserta didiknya. Guru mampu melatih dan membangun keterampilan yang ada pada dirinya untuk memberikan pengetahuan yang beragam kepada siswa-siswinya, dengan kata lain guru merupakan sumber daya manusia yang unggul.

Guru merupakan komponen sumber daya manusia (SDM) yang paling penting di institusi pendidikan. SDM adalah seorang individu yang efisien berperan sebagai motor penggerak dalam suatu institusi yang memerlukan pembinaan dan peningkatan keterampilan (Bintoro, 2019). Sumber daya yang berkualitas ditunjukkan oleh kinerja yang tinggi. Singh (2016) dalam Haryono et al., (2020) mendefinisikan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran. Sedangkan, menurut Moheriono (2012) kinerja dapat diartikan sebagai representasi sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan berhasil diimplementasikan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi yang telah

diatur dalam perencanaan strategis organisasi tersebut. Berdasarkan hal itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat diperoleh oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi, sejalan dengan tanggung jawab dan wewenang mereka, dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi secara sah dan tanpa melanggar hukum serta etika yang berlaku.

Kinerja SDM juga dikaitkan dengan kualitas perilaku yang berfokus pada tugas dan pekerjaan, dan ini juga berlaku untuk kinerja guru. Gusti (2012) mendefinisikan kinerja guru sebagai pencapaian yang dihasilkan dari usaha seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang sesuai dengan wewenang dan kemampuan yang dimilikinya. Rabiya, dkk (2012) juga mengemukakan pandangan serupa, bahwa kinerja guru pada dasarnya adalah upaya seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar di lingkungan sekolah. Kinerja seorang guru dapat dinilai berdasarkan sejauh mana dia menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan padanya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika dilihat dari perspektif administratif, guru memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab kepada sekolah dan wajib menjalankan proses pembelajaran dengan efektif dan efisien. Hal ini juga yang dibangun pada kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, sehingga guru selalu berusaha menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang berkaitan dengan proses kegiatan pembelajaran, termasuk membuat rencana pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kinerja guru yang telah peneliti lakukan dengan Wakil Kepala Kurikulum SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, dapat disimpulkan bahwa guru-guru disana sudah memiliki kinerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja guru pada setiap tahunnya yang meningkat. Penilaian ini diukur berdasarkan berbagai komponen yang telah ditetapkan setiap tahun, seperti pengumpulan RPP dan RPS, pengembangan potensi siswa, perilaku dan sikap guru, etos kerja, tanggung jawab, serta pemahaman guru terhadap teori dan prinsip-prinsip pembelajaran. Berikut adalah data penilaian kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen tahun 2020 sampai dengan tahun 2022:

**Tabel I - 1**  
**Penilaian Kinerja Guru SMK Taman Karya Madya Teknik**  
**Kebumen Tahun 2020**

Komponen	Target (%)	Capaian (%)	Keterangan
a. Pengumpulan RPP dan RPS	100	87,11	Baik
b. Pengembangan Potensi Siwa			
c. Perilaku dan Sikap			
d. Etos Kerja			
e. Tanggung Jawab			
f. Menguasai Teori dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran			

*Sumber: Arsip PKG SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, 2020*

Berdasarkan Tabel I – 1 diatas, bisa dilihat bahwa pada tahun 2020 hasil penilaian kinerja guru mencapai 87,11%. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja guru sudah mencapai tingkat yang baik. Selanjutnya, data hasil penilaian kinerja guru pada tahun 2021 disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel I - 2**  
**Penilaian Kinerja Guru SMK Taman Karya Madya Teknik**  
**Kebumen Tahun 2021**

Komponen	Target (%)	Capaian (%)	Keterangan
a. Pengumpulan RPP dan RPS			
b. Pengembangan Potensi Siwa			
c. Perilaku dan Sikap	100	88,99	Baik
d. Etos Kerja			
e. Tanggung Jawab			
f. Menguasai Teori dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran			

*Sumber: Arsip PKG SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, 2021*

Berdasarkan Tabel I – 2 diatas, pada tahun 2021 hasil penilaian kinerja guru meningkat sebanyak 1,88% dari tahun 2020 menjadi 88,99%. Hal ini menegaskan bahwa kinerja guru masih berada pada level yang baik. Selanjutnya, data hasil penilaian kinerja guru pada tahun 2022 disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel I - 3**  
**Penilaian Kinerja Guru SMK Taman Karya Madya Teknik**  
**Kebumen Tahun 2022**

Komponen	Target (%)	Capaian (%)	Keterangan
a. Pengumpulan RPP dan RPS			
b. Pengembangan Potensi Siwa			
c. Perilaku dan Sikap	100	93,11	Baik
d. Etos Kerja			
e. Tanggung Jawab			
f. Menguasai Teori dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran			

*Sumber: Arsip PKG SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, 2022*

Berdasarkan Tabel I – 1, Tabel I – 2, dan Tabel I – 3 diatas, bisa dilihat bahwa terjadi peningkatan penilaian kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Penilaian ini dilaksanakan setiap tahun berdasarkan hasil SKP. Data diatas menunjukkan bahwa rata-rata penilaian kinerja guru



pada tahun 2020 mencapai 87,11%. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja guru sudah mencapai tingkat yang baik. Pada tahun 2021, rata-rata penilaian meningkat menjadi 88,99%. Capaian tersebut menegaskan bahwa kualitas penilaian guru semakin baik. Selanjutnya, pada tahun 2022, penilaian rata-rata mencapai 93,11%. Hal ini juga menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen dapat dianggap semakin baik, dan ini juga menggambarkan peningkatan kinerja guru yang konsisten setiap tahunnya.

Kinerja guru dan kualitas pendidikan hanya akan meningkat secara signifikan jika guru memiliki peran yang sesuai dengan pekerjaan atau bisa disebut sebagai *person job-fit*. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Helmy (2021) yang menunjukkan bahwa *person job-fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik *person job fit* maka kinerja guru akan semakin meningkat. Russel (1996) dalam Gulla (2019) mendefinisikan *person job-fit* sebagai tingkat kesesuaian kemampuan kognitif, minat, dan kemampuan seseorang dengan kebutuhan pekerjaannya. Jika tidak ada kesesuaian pekerjaan dengan pengalaman, latar belakang pendidikan, dan kemampuan guru yang sesuai, guru tidak akan mencapai tujuan yang sesuai dengan potensinya di tempat kerja atau dapat dikatakan guru tersebut tidak dapat berkembang dan menyadari potensi dirinya yang sebenarnya. Sedangkan, menurut Edwars (1991) dalam Wulan Sari (2021) *person-job fit* adalah sejauh mana keselarasan antara kemampuan



individu dengan persyaratan pekerjaan atau kebutuhan individu dengan apa yang diperlukan oleh organisasi.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *person job-fit* adalah konsep yang menggambarkan kesesuaian antara kemampuan, latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan kebutuhan sesuai dengan tuntutan pekerjaan tertentu. Ketika ada keselarasan antara beberapa aspek ini, baik guru maupun sekolah akan mengalami keselarasan pekerjaan yang positif. Berdasarkan hal itu, dapat dikatakan bahwa ketika kebutuhan individu dan organisasi saling sejalan, maka *person job-fit* dapat terwujud. Rao dan Sridhar (2003) dalam Gulla (2019) berpendapat bahwa dalam proses pendidikan, guru, sebagai elemen terpenting, harus merasa puas dengan pekerjaannya karena ini adalah komponen penting dari *person job-fit*. Perilaku guru yang didasari *person job-fit*, membuat guru tidak mengeluh dan tetap semangat dalam menjalankan tugasnya, serta memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat mengembangkan dirinya untuk memaksimalkan tugasnya dan memperoleh kinerja yang lebih baik. *Person job-fit* sangat penting dalam meningkatkan kualitas kinerja seorang guru sebagai pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Kurikulum, pekerjaan guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen sebagian besar sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan pengetahuan guru tersebut. Berikut adalah data kualifikasi tingkat pendidikan guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen:

**Tabel I - 4**  
**Kualifikasi Tingkat Pendidikan Guru Tetap SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen 2023**

No.	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah Guru
1	SMP	2
2	SMA	3
3	SMK	7
4	D3	6
5	S1	71
6	S2	14
Total		103

*Sumber: Data SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, 2023*

Berdasarkan Tabel I – 4 diatas, dapat diketahui bahwa dari 103 guru tetap yayasan SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, terdapat 14 guru yang memiliki tingkat pendidikan S2 dan 71 guru yang memiliki tingkat pendidikan S1. Fenomena yang terjadi di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, yaitu penugasan guru tetap sesuai dengan tingkat pendidikan mereka, serta sejalan dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan pengetahuan yang dimiliki. Para guru dengan latar belakang S1 dan S2 pendidikan teknik dikategorikan sebagai guru produktif dan mengampu mata pelajaran produktif atau mata pelajaran yang berkaitan dengan keahlian teknis seperti perbaikan motor otomotif, pemeliharaan mesin kendaraan ringan, dan teknik welding. Sedangkan, guru tetap dengan latar belakang pendidikan S1 dan S2 umum dikategorikan sebagai guru normatif adaptif dan mengampu mata pelajaran seperti bahasa Indonesia, bahasa Inggris, kimia, dan pendidikan agama islam. Hal ini menegaskan serta memastikan bahwa *person job-fit* di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen sudah sangat baik dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, pengetahuan, dan latar belakang pendidikan

terhadap kebutuhan pekerjaan sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan kurikulum sekolah yang berlaku.

Selain *person job-fit*, komunikasi interpersonal diduga dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini sesuai oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nilasari et al., 2020) dan (Susanti, 2021) yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Gay (2018) mengemukakan bahwa kemampuan komunikasi interpersonal sangat penting dalam konteks pendidikan, karena ini membantu dalam proses mendidik, membangun, dan mentransfer pengetahuan kepada peserta didik, dengan tujuan mencapai kinerja yang lebih baik. Guru yang memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik dalam menjalankan tugas mereka akan lebih menyadari tanggung jawab besar mereka dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru perlu berupaya untuk membangun hubungan yang baik dengan kepala sekolah, antar guru, dan siswa. Sebaliknya, jika seorang guru tidak memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik dengan kepala sekolah, antar guru dan siswa dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja guru, bahkan lebih lanjut dapat berdampak negatif terhadap kualitas sumber daya manusia di sekolah tersebut. Menurut Ida (2013) komunikasi interpersonal adalah jenis komunikasi yang memungkinkan adanya saling keterlibatan. Pada proses komunikasi ini terdapat interaksi antara pengirim dan penerima pesan, di mana keduanya saling memengaruhi satu sama lain.

Pengaruh ini dapat terjadi pada berbagai tingkat, termasuk tingkat pengetahuan, perasaan, dan perilaku. Cangara (2019) berpendapat bahwa komunikasi interpersonal bersifat interaktif. Komunikasi interaktif adalah komunikasi langsung antara individu-individu yang memungkinkan mereka untuk merespons reaksi orang lain secara langsung.

Berdasarkan ketiga definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal merupakan faktor eksternal bagi seorang guru. Hal ini memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru. Proses komunikasi sudah semestinya berlangsung dengan efektif agar tidak ada informasi yang terlewat antara guru, kepala sekolah, dan siswa. Artinya konteks ini memerlukan pemahaman tentang cara berkomunikasi yang baik dan efektif, yang perlu dimiliki baik oleh kepala sekolah maupun guru. Keberhasilan komunikasi bergantung pada pemahaman pesan yang disampaikan dan bagaimana pesan tersebut diterima oleh penerima. Ketika guru berkomunikasi, penting juga untuk memperhatikan situasi dan kondisi yang ada serta memahami karakteristik individu yang sedang diajak berbicara.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Kurikulum yang telah dilakukan di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal di sekolah tersebut telah berkembang positif. Keharmonisan dan keterbukaan dalam komunikasi telah ditanamkan dengan baik, seperti yang tercermin dalam frekuensi pertemuan, terutama dalam konteks forum formal. Sikap guru yang penuh empati membuat komunikasi interpersonal antar guru semakin baik,

seperti ketika seorang guru mengalami kesulitan dalam mengelola kelas yang didalamnya terdapat murid yang sulit diatur, maka guru-guru lain dapat memberikan saran dan berbagi pengalaman serta memberikan solusi. Guru-guru pun saling mendukung, terutama dalam konteks akademik, seperti ketika seorang guru memiliki ide untuk mengadakan kegiatan ekstrakurikuler yang dapat mengembangkan potensi siswa seperti ekstrakurikuler stir mobil, maka guru-guru lain turut memberikan dukungan dan membantu mewujudkan ide tersebut dengan cara mereka turut berkontribusi dalam perencanaan dan pelaksanaan. Sikap positif dalam komunikasi interpersonal antar guru tercermin ketika guru-guru lain memberikan semangat atau memberikan umpan balik yang konstruktif kepada seorang guru yang sedang mengalami kelelahan atau kejenuhan dalam mengajar. Kesetaraan dalam komunikasi interpersonal sudah ditanamkan dengan baik pula, seperti semua guru berhak berpendapat dan memperoleh kesempatan yang sama dalam forum formal. Selain itu, dalam interaksi antara guru dengan siswa, siswa-siswa memiliki kesempatan untuk menyuarakan pendapat mereka dan menguji kemampuan mereka sendiri. Proses komunikasi pada proses pembelajaran berlangsung secara timbal balik, dengan guru tidak hanya memberikan pelajaran, tetapi juga memberikan siswa kesempatan untuk berbagi pengetahuan mereka. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Sadulloh (2011), pendidikan bukanlah proses komunikasi sepihak. Oleh karena itu, komunikasi wajib selalu bersifat timbal balik, dan bukan hanya guru atau orang tua yang memiliki peran penting dalam komunikasi, tetapi semua pihak perlu berpartisipasi.

Selain *person job-fit* dan komunikasi interpersonal, faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja guru selanjutnya yaitu *servant leadership* (kepemimpinan yang melayani). Hal ini didukung oleh Asih et al., (2023) yang menyatakan bahwa, *servant leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. *Servant leadership* atau kepemimpinan yang melayani adalah jenis kepemimpinan yang fokus pada pengembangan dan pemberdayaan anggota tim atau bawahan. Kepemimpinan ini ditandai dengan sikap bertanggung jawab dan tidak mementingkan diri sendiri sebagai prioritas utama (Supriyanto, 2016). Sedangkan, menurut Saepurohman & Satori (2021) *servant leadership* adalah model kepemimpinan yang sesuai dengan nilai-nilai pendidikan. Prinsip dasar *servant leadership* adalah memberdayakan dan mengembangkan potensi serta eksistensi seluruh anggota, atau orang-orang yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Pratiwi & Idawati (2019) mengemukakan bahwa *servant leadership* dapat diartikan sebagai jenis kepemimpinan yang didasarkan pada prinsip-prinsip seperti hati yang penuh dengan rasa kasih sayang, kepercayaan, sikap kerendahan hati, visi yang jelas, memberdayakan orang lain, membantu dalam pengembangan diri yang lebih baik, dan bersedia berkorban demi kesejahteraan orang lain.

Berdasarkan ketiga definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa model kepemimpinan *servant leadership* adalah model kepemimpinan yang berorientasi pada aspek kemanusiaan. Sebagaimana yang diungkapkan Greenleaf (1970) dalam Northouse (2016) mengatakan bahwa seorang pemimpin yang melayani adalah seseorang yang mengutamakan pelayanan dan

pertumbuhan pribadi bawahannya berdasarkan kriteria-kriteria seperti kerja dengan hati dan cinta, membentuk tim yang kuat dan mengembangkan komunitas, melibatkan demokrasi dalam proses pengambilan keputusan, serta menunjukkan perilaku yang penuh perhatian dan etis terhadap bawahan.

Model kepemimpinan *servant leadership* sangat sesuai dan dapat diterapkan dalam lembaga pendidikan seperti sekolah. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Asih & Sholeh (2020) yang menyatakan bahwa model kepemimpinan *servant leadership* sesuai dan dapat menjadi salah satu model kepemimpinan yang dapat diterapkan lembaga pendidikan seperti sekolah. Kepemimpinan ini berfokus pada pelayanan, pertumbuhan, dan pengembangan anggota tim, yang sesuai dengan tujuan utama pendidikan untuk membantu siswa berkembang dan mencapai potensi maksimal mereka. Penerapan *servant leadership* oleh sekolah membuat sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pemberdayaan siswa dan guru, serta mempromosikan nilai-nilai seperti kerja sama, demokrasi, dan etika yang penting dalam konteks pendidikan. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 14 mengatur bahwa guru memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan diri mereka, dan kepala sekolah memainkan peran yang penting dalam proses pengembangan tersebut. Peran ini dapat diwujudkan melalui kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Supervisi tersebut bertujuan untuk membantu guru yang mengalami kesulitan dalam pengembangan dirinya. Layanan supervisi oleh kepala sekolah yang optimal kepada guru dan tenaga



kependidikan di sekolah, membuat kepala sekolah dapat memengaruhi kinerja mereka secara positif (Asruri, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti mengenai *servant leadership* dengan Wakil Kepala Kurikulum SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, beliau mengatakan bahwa kepala sekolah di sekolah tersebut telah menerapkan kepemimpinan yang melayani. Karakteristik kepemimpinan ini dapat dilihat dari sikap kepala sekolah yang selalu mendengarkan keluhan dan masukan, terbuka, serta memotivasi para guru. Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru-guru lain dalam berbagai proyek sekolah dengan hanya peran pengamatan, menandakan bahwa beliau menghargai potensi kreatif dan kemampuan anggota timnya. Salah satu tindakan konkret kepala sekolah dalam mengutamakan kepentingan organisasi terlihat dari kedisiplinannya dalam jam kerja, dimulai dari kedatangan tepat waktu pada pukul 07.00 dan pulang paling akhir pada pukul 16.00, melebihi jam pulang kerja guru di sekolah tersebut yang pada umumnya pulang pada pukul 15.00.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh *Person Job-Fit*, Komunikasi Interpersonal, dan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Guru Tetap SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Kinerja guru memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi. Salah satu peran utama kinerja guru dalam organisasi adalah sebagai indikator

pencapaian. Kinerja guru yang diukur dengan tepat dan sesuai akan memberikan pandangan tentang sejauh mana organisasi meraih tujuannya. Pemantauan berkala terhadap kinerja guru yang dilakukan oleh organisasi membuat organisasi dapat mengenali aspek-aspek yang memerlukan perbaikan guna mencapai tingkat kinerja yang lebih optimal. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja guru yang baik didukung oleh *person job-fit*, komunikasi interpersonal, dan *servant leadership* yang baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Helmy (2021) dan Wulan Sari (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *person job-fit* terhadap kinerja guru. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Naruliah & Susy Suhendra (2022) dan Susanti (2021) membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Saepurohman & Satori (2021) dan Asih et al., (2023) menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *person job-fit* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru tetap di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen?

2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru tetap di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen?
3. Apakah *servant leadership* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru tetap di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen?
4. Apakah *person job-fit*, komunikasi interpersonal, dan *servant leadership* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru tetap di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen?

### 1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, agar penelitian lebih fokus dan tidak terjadi penyimpangan. Maka peneliti membatasi permasalahan penelitian pada hal-hal berikut:

1. Sampel dalam penelitian ini hanya guru tetap dengan tingkat pendidikan minimal S1 dengan teknik penentuan sampel menggunakan rumus slovin yang memperhitungkan jumlah populasi dan batas kesalahan yang ditolerir, yaitu 5%.
2. Kinerja Guru

Menurut Rabiyah, dkk (2012) kinerja guru pada dasarnya adalah upaya seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar di lingkungan sekolah. Kinerja ini berdasarkan pada wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh sekolah untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah secara sah, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan norma etika dan moral. Kinerja guru dalam

penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Supardi (2014) antara lain:

- a. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
- b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- c. Kemampuan melakukan hubungan antar pribadi
- d. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
- e. Kemampuan melaksanakan pengayaan
- f. Kemampuan melaksanakan remedial

### 3. *Person Job-Fit*

Russel (1996) dalam Gulla (2019) mendefinisikan *person job-fit* sebagai tingkat kesesuaian kemampuan kognitif, minat, dan kemampuan seseorang dengan kebutuhan pekerjaannya. Indikator *person job-fit* dalam penelitian ini dibatasi hanya pada indikator menurut Cable dan DeRue (2002) dalam Wulan Sari (2021) sebagai berikut:

- a. *Need-supply fit*
- b. *Demand-ability fit*

### 4. Komunikasi Interpersonal

Menurut Ida (2013) komunikasi interpersonal adalah jenis komunikasi yang memungkinkan adanya saling keterlibatan. Indikator komunikasi interpersonal dalam penelitian ini dibatasi hanya pada indikator menurut Devito (2013) sebagai berikut:

- a. *Openess* (Keterbukaan)
- b. *Empathy* (Empati)

- c. *Supportiveness* (Sikap Mendukung)
  - d. *Positiveness* (Sikap Positif)
  - e. *Equality* (Kesetaraan)
5. *Servant Leadership*

Pratiwi & Idawati (2019) mengemukakan bahwa *servant leadership* dapat diartikan sebagai jenis kepemimpinan yang didasarkan pada prinsip-prinsip seperti hati yang penuh dengan rasa kasih sayang, kepercayaan, sikap kerendahan hati, visi yang jelas, memberdayakan orang lain, membantu dalam pengembangan diri yang lebih baik, dan bersedia berkorban demi kesejahteraan orang lain. *Servant leadership* dalam penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Dennis dan Bocarnea (2005) dalam Eka Sapengga (2016) sebagai berikut:

- a. Kasih yang murni (*Agape Love*)
- b. Kerendahan hati (*Humility*)
- c. Visi (*Vision*)
- d. Percaya (*Trust*)
- e. Pemberdayaan (*Empowerment*)

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *person job-fit* terhadap kinerja guru tetap di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen secara parsial.

2. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru tetap di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen secara parsial.
3. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja guru tetap di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen secara parsial.
4. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *person job-fit*, komunikasi interpersonal, dan *servant leadership* terhadap kinerja guru tetap di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen secara simultan.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini antara lain, yaitu

1. Bagi Universitas Putra Bangsa

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM).

2. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya dibidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan pengaruh *person*

*job-fit*, komunikasi interpersonal, dan *servant leadership* terhadap kinerja guru tetap di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menguji kemampuan yang dimiliki peneliti dengan menerapkan teori yang telah diperoleh dalam perkuliahan.

### 1.5.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini antara lain, yaitu:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran sejauh mana pengaruh *person job-fit*, komunikasi interpersonal, dan *servant leadership* dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.
2. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan untuk pengambilan kebijakan terkait upaya peningkatan kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen terutama yang dipengaruhi oleh *person job-fit*, komunikasi interpersonal, dan *servant leadership*.