

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan secara umum adalah proses pembelajaran suatu pengetahuan, keilmuan, keterampilan atau kebiasaan yang diturunkan dari satu generasi ke generasi lain dibawah bimbingan seseorang baik secara langsung maupun secara otodidak. Pendidikan adalah proses pembelajaran yang diberikan sang guru bagi peserta didik di dalam kelas agar dapat mengetahui, serta menerapkan ilmu ilmu yang dipelajari baik di dalam kelas maupun dalam kehidupan sehari hari. Esensi pendidikan adalah “paspor” bagi setiap peserta didik untuk pengembangan dirinya dimasa depan, dan juga sebagai bekal dasar untuk dapat hidup layak dalam hidup bermasyarakat, oleh karenanya, program belajar pendidikan dasar harus mengembangkan potensi peserta didik secara terpadu dan sinergis.

Pola pembelajaran pada tingkat pendidikan dasar harus dilakukan secara terpadu, karena secara psikologis perkembangan kemampuan kognisi, kemampuan sosial dan emosional, kemampuan pengembangan moral dan perkembangan fisik peserta didik, usia pendidikan dasar terjadi secara terpadu dan saling ketergantungan. Tujuan pendidikan dasar bisa tercapai dengan kiprah guru dalam proses pembelajaran supaya siswa mampu mengetahui dan menerapkan pembelajaran sekaligus nanti menjadi bekal dasar untuk hidup layak dalam hidup bermasyarakat, oleh karna itu perlu adanya dedikasi guru dalam dunia pendidikan sekaligus perlu adanya upaya untuk meningkatkan kualitas guru sehingga akan berpengaruh terhadap hasil kinerja guru.

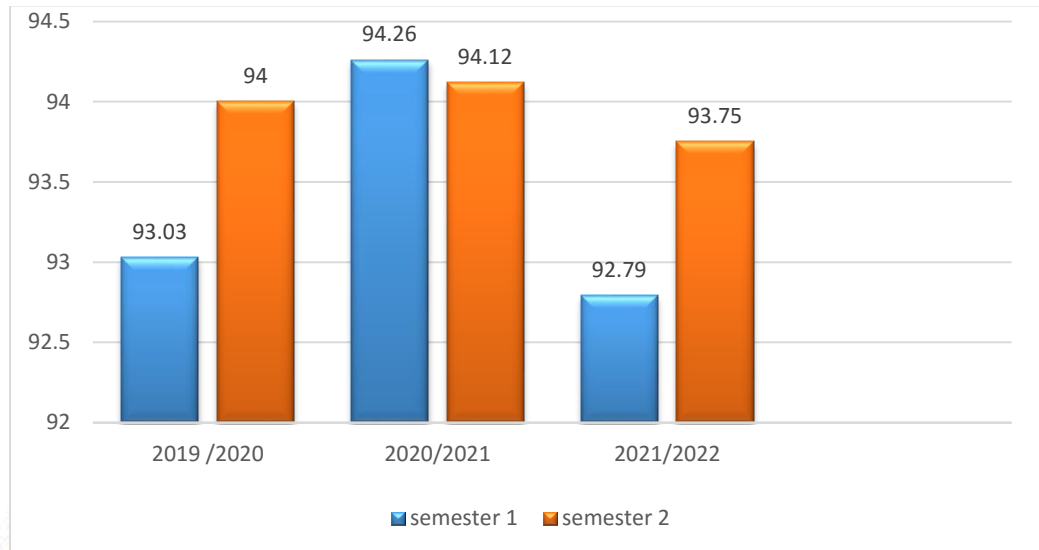
Menurut Hasibuan (2018), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Guru merupakan profesi yang dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin untuk mendidik, mengajar dan melatih siswanya agar peserta didik mampu memahami serta menerapkan ilmu yang disampaikan. Menurut Aritonang (2005), kinerja guru adalah persepsi dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama dan prakarsa. Kinerja guru adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja guru juga sebagai tolok ukur keberhasilan proses pendidikan / pembelajaran. Kinerja guru juga merupakan suatu proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Kinerja guru di dalam lembaga pendidikan / sekolah merupakan persoalan yang krusial dan harus selalu dilakukan penataan dan pembenahan.

Guru merupakan bagian dari sumber daya organisasi yang diharapkan dapat memiliki kinerja yang tinggi, dengan kinerja yang tinggi maka prestasi belajar peserta didik juga akan meningkat, oleh karena itu ini akan berimbas pada tercapainya tujuan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang mempunyai kinerja yang tinggi akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dan tidak pernah menganggap tugas dan tanggung jawabnya sebagai beban kerja, karena itu bagian dari kecintaan terhadap profesi. Hal ini juga yang dibangun dalam lingkungan kerja di SD IT Al

Madinah sehingga guru selalu berusaha memberikan yang terbaik terhadap peserta didik juga tugas / pekerjaan di sekolah.

SD IT Al Madinah merupakan sekolah dasar Islam yang berdiri sejak tahun 2002, SD IT Al Madinah beralamat di Jalan Tentara Pelajar No 48 Komplek Islamic Center Kebumen. SD IT Al Madinah memiliki tujuan untuk mendidik siswa menjadi pribadi muslim yang siap menjalankan kehidupan dunia dan akherat dengan keberhasilan dan kemenangan. pribadi yang tidak memisahkan urusan akhirat demi kehidupan dunianya dan tidak melupakan dunia demi akheratnya dari tujuan inilah SD IT Al Madinah selalu memberikan penguatan terhadap sumber daya manusianya, baik dari segi kreativitas, metode pembelajaran, serta kompetensi selalu ada *upgrade* / pengembangan diri yang menjadikan guru SD IT Al Madinah selalu mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kinerja, juga penguatan motivasi atau semangat karyawan melalui lingkungan kerja yang dibangun agar guru di SD IT Al Madinah saling menguatkan, dan terakhir adanya penyesuaian tugas / pekerjaan yang membuat guru di SD IT Al Madinah bekerja sesuai dengan kemampuan atau kompetensi guru, hal inilah yang menjadikan kinerja guru di SD IT Al Madinah sangat baik. Penilaian Kinerja guru dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Gambar I- 1**  
**Diagram Penilaian Kinerja Guru SD IT Al Madinah Tahun 2019/2022**



***Sumber : Data Supervisi Guru di SD IT Al Madinah 2022***

Berdasarkan Tabel 1-1 di atas menunjukkan bahwa hasil rata rata penilaian kinerja guru tahun 2019 / 2022 pada semester ganjil mendapat nilai rata rata diatas 93.03 (predikat A / sangat baik) dan pada tahun 2021/2022 pada semester genap mendapat nilai 92.79 ini mengindikasikan terdapat penurunan kinerja guru selama 3 tahun terakhir. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SD IT Al Madinah sangat baik namun masih diperlukan peningkatan kinerja agar mampu tetap bertahan dan bersaing dengan sekolah lain.

Kinerja guru merupakan usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran. Menurut Aritonang (2005), kinerja guru adalah persepsi dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama dan prakarsa. Kinerja sangat penting dalam menentukan kinerja seorang guru. Hasil supervisi kepala sekolah menunjukkan bahwa kinerja guru di SD IT Al Madinah sangat baik. seperti tercapainya target guru yang berupa silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran dan

tugas kegiatan guru lainnya sesuai yang tercantum dalam penilaian kinerja guru dengan sangat baik, kelengkapan instrumen pembelajaran yang terpenuhi, kedisiplinan guru yang baik, dan keterlibatannya di dalam kegiatan sekolah yang baik. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa kinerja guru di SD IT Al Madinah sangat baik, oleh karena itu penting untuk diteliti faktor yang diduga dapat berpengaruh pada kinerja guru di SD IT Al Madinah. Sehubungan dengan adanya kinerja guru yang masih perlu ditingkatkan untuk bisa meningkatkan prestasi sekolah / bersaing terhadap sekolah lain, maka sekolah dapat melakukan pembenahan terhadap faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru adalah pelatihan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Berliana Ruth Theodora Marbun, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila pada tahun 2021 yang dilakukan pada Hotel Celuk Agung Loviana menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ajabar (2020:22), pelatihan adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang pekerja. Pelatihan guru adalah pelatihan untuk guru yang ditujukan untuk melatih tenaga guru yang profesional agar tercipta kegiatan belajar mengajar yang maksimal. Pelatihan mencakup teknik perencanaan pengajaran juga inovasi pembelajaran untuk mencapai pembelajaran yang efektif. Semakin sering guru melakukan pelatihan maka diharapkan kinerja guru akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil observasi dari SD IT Al Madinah, dapat diketahui bahwa sebagian besar guru di SD IT Al Madinah sudah pernah mengikuti pelatihan

yang terkait dengan kegiatan pembelajaran diantaranya pelatihan spiritualitas / keagamaan, pelatihan ini ditunjukkan untuk membentuk karakter guru sebagai tauladan bagi peserta didik juga sebagai bekal ruhiyah / keagamaan, pelatihan digital marketing, ini ditunjukkan untuk membangun *brand* sekolah terhadap pihak luar melalui media sosial karena guru adalah aset sekolah, pelatihan tentang efektifitas mengajar, ini ditunjukkan untuk membangun kegiatan belajar mengajar agar dapat berjalan secara efektif, dan ada juga pelatihan tentang tumbuh kembang anak, dari pelatihan inilah guru di SD IT Al Madinah bisa merasakan adanya pengembangan diri yang bisa menunjang aktivitasnya selama di sekolah, guru juga menjadi lebih percaya diri pada saat pembelajaran di sekolah. Pelatihan guru SD IT Al Madinah cukup beragam, disamping itu terdapat lingkungan kerja yang saling menguatkan dan memotivasi untuk selalu berkembang dan tidak pernah puas terhadap pelatihan serta pengembangan diri yang telah mereka capai, sehingga bisa tercapai kinerja yang baik.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Lestary, dan Harmon (2017) adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja menurut Mangkunegara dalam Lestary dan Harmon (2017), dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis". Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera,

seperti warna, bau, suara, dan rasa. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan karyawan yang menyangkut segi psikis karyawan.

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti dalam Lestary dan Harmon (2017), lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta sesama karyawan atau hubungan horizontal. Berdasarkan pendapat di atas bisa diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan pengkondisian tempat kerja yang ditujukan untuk membangun semangat juga motivasi antar guru sehingga guru bisa saling berkomunikasi dan termotivasi untuk bisa membangun semangat dalam bekerja dan memberikan kinerja yang terbaik terhadap lembaga.

Lingkungan kerja non fisik di SD IT Al Madinah merupakan lingkungan kerja yang agamis sehingga hubungan antar guru sangat dijaga baik dari segi spiritualitas, yang mana seluruh warga sekolah selalu beribadah di awal waktu biasanya yang perempuan akan beribadah di sekolah lalu yang laki laki beribadah di masjid ini yang menjadikan rasa kebersamaan di SD IT Al Madinah ini hangat dalam aspek peribadahan / spiritualitas. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah guru di SD IT Al Madinah dibentuk untuk bisa bertutur kata yang halus sehingga kedekatan antar warga sekolah sangat mudah terjalin baik antar guru, guru dengan murid, guru dengan wali siswa, dan juga dengan warga sekolah yang lain. Spiritualitas yang baik dan cara bertutur kata yang baik membuat terciptanya hubungan yang harmonis yang menjadikan kedekatan antar guru

sehingga mereka merasa nyaman dan tercipta lingkungan kerja non fisik yang baik. Lingkungan kerja non fisik yang baik juga harus ada pengelompokan karyawan sesuai tugas dan tanggung jawab sehingga bisa tercipta kesesuaian pekerjaan terhadap tugas karyawan atau *person job fit*.

*Person Job Fit (PJ-Fit)* Menurut Bohlander dan Snell dalam Nursafitri (2022) mengemukakan bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaan merupakan proses spesifikasi pekerjaan sebagai upaya untuk membantu mengidentifikasi kompetensi individual seseorang yang dibutuhkan untuk memperoleh kesuksesan, seperti pengalaman, kemampuan, keahlian dan faktor lain yang dapat mengacu pada perolehan kinerja yang superior. Pembagian kerja harus objektif, bukan subjektif yang didasarkan atas dasar suka dan tidak suka, selain itu tingkat kompetensi pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan seiring dengan perjalanan waktu akan terus diperhitungkan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga persaingan antar pegawai semakin lama semakin ketat, maka dibutuhkanlah sebuah kesesuaian pekerjaan agar lebih mampu bersaing untuk menjalankan tugas pekerjaan dengan lebih baik. *Person job fit* didasari oleh kepribadian guru dengan pekerjaannya, ketika kepribadian guru dengan pekerjaan sejalan maka kinerja guru di SD IT Al Madinah akan meningkat dengan sendirinya. Guru akan memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat berkesempatan mengembangkan dirinya untuk memaksimalkan tugasnya sehingga mampu memperoleh kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan data dan juga wawancara dengan kepala sekolah, guru di SD IT Al Madinah berjumlah 34 orang dengan pendidikan terakhir SMA/ sederajat



berjumlah 6 orang (17,64%) dan S1 berjumlah 28 orang (82,36%) dari data ini guru disesuaikan sesuai jenjang pendidikannya untuk guru lulusan SMA/ sederajat di ini adalah guru yang memiliki latar belakang pendidikan pesantren yang nantinya dimasukan ke guru Al Qur'an dan untuk guru lulusan S1 dimasukan ke dalam guru kelas atau mata pelajaran umum, guru juga disesuaikan pekerjaannya dengan adanya linearitas guru, penyesuaian guru juga berdasarkan dengan karakter guru dan kemampuannya, guru dengan karakter penyabar dan penyayang masuk di kelas bawah, dan guru dengan karakter tegas dan energik masuk di kelas atas. Tugas guru juga bersifat dinamis artinya selalu ada penyesuaian pekerjaan setiap tahun, ini yang membuat guru selalu tertantang untuk terus berkembang dan tidak pernah puas terhadap pengembangan diri dan juga guru tidak terpaku dengan satu tugas yang terlalu lama dibebankan. oleh sebab itu *person job fit* juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru SD IT Al Madinah.

Berdasarkan fenomena pada latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Guru SD IT Al Madinah”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang diperoleh, kinerja guru SD IT Al Madinah sangat baik namun belum memiliki peningkatan setiap tahunnya, maka dari itu diperlukan pembenahan terhadap kinerja guru dengan menitik beratkan penilaian melalui pelatihan, lingkungan

kerja non fisik, serta *person job fit*, oleh karena itu, dirumuskan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru di SD IT Al Madinah?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja guru di SD IT Al Madinah?
3. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja guru di SD IT Al Madinah?
4. Apakah pelatihan, lingkungan kerja non fisik, serta *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja guru di SD IT Al Madinah?

### 1.3. Batasan Masalah

Penulis menyadari adanya keterbatasan dalam penulisan dalam menyusun skripsi ini, maka penulis memberikan batasan pada setiap variabel agar tidak terlalu luas dan menyimpang dalam menjelaskan. adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Membatasi populasi penelitian ini adalah guru SD IT Al Madinah Kebumen.
2. Variabel Kinerja Guru

Secara umum kinerja dimaknai sebagai tindakan dan perilaku yang berada di bawah kendali individu yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi secara legal yang tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan etika atau moral (Mangkuparwira dalam Utari dan Harmon 2019).

Menurut Supardi (2014:73), yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugastugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator sebagai berikut:

- 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. Variabel Pelatihan Kerja

Menurut Hamalik dalam Alfhan (2013), pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pedoman penyusunan portofolio dalam Alfhan (2013) pelatihan dibagi menjadi 3 indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Lama Pelatihan
- b. Tingkat Pelatihan
- c. Relevansi

### 4. Variabel Lingkungan Kerja Non fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Pangarso (2015), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berhubungan dengan dunia kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun

hubungan dengan bawahan. Menurut Sedarmayanti dalam Pangarso (2015), indikator-indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan antar karyawan,
- b. Hubungan baik karyawan dan juga pimpinan.

#### 5. Variabel *Person Job Fit*

Menurut Holland dalam Lutfiyah (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan sangat cocok maka akan memunculkan kepuasan dalam diri karyawan meningkat. Seperti contohnya orang yang realistis berada dalam situasi yang realistis lebih sesuai dari pada orang yang realistis berada dalam situasi yang konvensional.

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan oleh Daniel dan Elizabeth dalam Hanum(2014), maka indikator yang digunakan pada variabel *person-job fit* adalah sebagai berikut:

- a. Nilai
- b. Tujuan
- c. Kebutuhan
- d. Minat
- e. Gaji
- f. KSAOs (*Knowledge, Skill, Attitude, Others*)

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang, rumusan masalah, dan batasan masalah terkait dengan kinerja guru SD IT Al Madinah Kebumen yang dipengaruhi oleh faktor pelatihan, lingkungan kerja non fisik, serta *person job fit*, yang telah di paparkan, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk :

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SD IT Al Madinah.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SD IT Al Madinah.
3. Mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kinerja guru di SD IT Al Madinah.
4. Mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja non fisik, dan *person job fit* terhadap kinerja guru di SD IT Al Madinah

#### 1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik bagi ilmu pengetahuan yang selalu berkembang pesat maupun bagi para peneliti yang memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan adapun beberapa manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1.5.1. Manfaat Teoritis

Manfaat praktis dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi penelitian dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi bagi pembaca dan bagi peneliti selanjutnya tentang pengaruh pelatihan, lingkungan kerja non fisik, dan *person job fit* terhadap kinerja pada SD IT Al Madinah.

2. Bagi Universitas Putra Bangsa penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi semua pihak yang membutuhkan di lingkungan kampus Universitas Putra Bangsa.

### **1.5.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti memberikan informasi dan dijadikan bahan dasar bagi penelitian selanjutnya mengenai permasalahan yang sama.
2. Bagi instansi sekolah SD IT Al Madinah diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik lagi kedepannya dan dapat menjadi referensi pengambilan keputusan untuk berbagai kebijakan yang berkaitan dengan kinerja guru agar semakin naik.

