

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal sangat penting dalam kehidupan dan perlu di perhatikan. Melalui pendidikan seorang dapat mengembangkan dirinya untuk menjadi manusia yang cerdas dan mandiri serta dapat melangsungkan kehidupan. Pendidikan perlu mengambil posisi dan peran yang dinamis serta berorientasi pada perubahan. Artinya pendidikan harus mampu memberikan pencitraan yang baik bagi generasi generasi penerus dalam menghadapi rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Pendidikan adalah salah satu pilar utama dalam membangun kehidupan yang lebih baik. Sebagai proses yang melibatkan pembelajaran, pengajaran, dan pengembangan diri, pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga membentuk karakter, nilai, dan sikap individu. Sumber daya manusia meliputi kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa, sedangkan sumber daya bukan manusia yaitu kurikulum dan fasilitas dalam bentuk sarana dan prasarana seperti perpustakaan, laboratorium, UKS dan lain lain.

Proses kegiatan belajar yang terjadi di sekolah membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam bidangnya yaitu guru. Guru memiliki tugas yang sangat erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia khususnya disektor pendidikan. Guru sebagai sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan kegiatan pembelajaran, membimbing dan mengarahkan siswa sebagai salah satu peran utama guru dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, peran guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi

pelajaran, tetapi juga mencakup berbagai aspek kehidupan yang lebih luas, seperti pembentukan nilai-nilai moral, sikap sosial, dan kemampuan berpikir kritis.

Sumber daya manusia menjadi salah satu yang saling mendukung untuk mencapai tujuan dalam individu maupun organisasi. Namun, disisi lain sumber daya juga dapat menghambat tercapainya tujuan. Oleh karena itu, sumber daya penting untuk diperhatikan agar dapat berkembang baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Terselenggaranya pendidikan yang berkualitas tak luput dari kualitas pendidik itu sendiri. Guru yang berkualitas dapat terbentuk dari kinerja yang baik. Guru sangat berperan penting dalam pendidikan atau sekolah, tanpa adanya guru maka sekolah tidak akan mampu mewujudkan visi dan misi dalam pendidikan. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan serta keinginan masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru membina anak didik mereka. Oleh karena itu guru harus mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan menjadi teladan yang baik untuk kemajuan dalam siswa dan kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja yang terlihat dari keterampilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu perlu dilakukanya penelitian terkait kinerja untuk mengetahui bagaimana keadaan kinerja guru yang akan berfokus dari penelitian ini di lakukan kepada guru-guru PPPK di SMK Negeri 2 Kebumen.

SMK Negeri 2 Kebumen adalah salah satu sekolah negeri yang berada di Jalan Joko Sangkrip Kilometer 1, Desa Sumberadi, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen Provinsi Jawa Tengah. SMK Negeri 2 Kebumen membuka kompetensi keahlian meliputi: Jurusan Teknik Audio Video (TAV), Teknik

Konstruksi dan Perumahan (TKP), Teknik Instalasi Tenaga Listrik (TITL), Teknik Pemesinan (TP), Teknik Kendaraan Ringan (TKR) dan Teknik Desain Permodelan dan Informasi Bangunan (DPIB). Sebagai pelayanan publik di dunia pendidikan tentunya SMK Negeri 2 Kebumen mempunyai visi dan misi untuk mendapatkan peserta didik yang berkualitas. Terlepas dari itu tentunya dalam pelaksanaannya membutuhkan sumber daya manusia yang mendukung terlaksananya visi dan misi tersebut.

Dalam mewujudkan hasil kerja yang baik hal ini tidak lepas dari kinerja guru yang berada di organisasi sekolah tersebut. Dalam masa kepemimpinan Bapak Nurul Aini S.Pd., M.Pd, SMK Negeri 2 Kebumen bertekad memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik bagi siswa-siswinya. Semua perkembangan teknologi dicoba untuk diikuti dan diberikan kepada siswa sehingga lulusannya diharapkan mampu beradaptasi dengan dunia kerja sesuai dengan jurusannya. Untuk merealisasikan tujuan tersebut, perlu ditunjang dengan kualitas yang baik dari para guru yang ada didalamnya.

Saat ini, SMK Negeri 2 mempunyai tenaga pengajar atau guru sebanyak 112 yang terdiri dari 54 PNS (Pegawai Negeri Sipil), 48 PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dan 10 GTT (Guru Tidak Tetap) orang yang terbagi menjadi guru mata pelajaran umum, agama, dan kejuruan.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan bapak Eko Nugroho Widodo, S.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah (Wakasek) Bidang Kurikulum SMK Negeri 2 Kebumen beliau menyatakan bahwa kinerja guru di SMK Negeri 2 Kebumen sudah baik. SMK Negeri 2 Kebumen secara berkala melakukan evaluasi

dan penilaian kinerja terhadap keseluruhan guru. Penilaian kinerja dilakukan melalui aplikasi PMM yang didalamnya untuk mengukur penilaian pengelolaan kinerja guru.

Kemudian tingginya kontribusi guru terhadap instansi sekolah dimana jika sedang diselenggarakan rapat semua anggota yang diwajibkan hadir akan hadir dan juga aktif dalam menyuarakan aspirasi. Para guru juga berupaya untuk selalu mencapai target program kerja atau program pengajaran guru dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan dengan bapak Eko Nugroho Widodo, S.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah (Wakasek) Bidang Kurikulum SMK Negeri 2 Kebumen beliau menyatakan bahwa fenomena kinerja pada guru SMK Negeri 2 Kebumen itu sudah baik, ditemukan adanya fenomena bahwa dalam pembuatan rencana program pembelajaran, menentukan metode pembelajaran, dan lain sebagainya, banyak guru yang memvariasikan hal tersebut dan ketepatan waktu dalam membuat laporan pengajaran.

Kinerja guru diduga dipengaruhi oleh *person job-fit*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Sari (2020) yang menyatakan bahwa *person job-fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Hal ini menyimpulkan bahwa kemampuan yang dimiliki seorang guru pada sebuah organisasi yang dibutuhkan memiliki kecocokan sehingga kinerja guru akan meningkat.

Person job-fit menjadi kunci penting bagi setiap individu dalam menjalankan aktifitasnya, termasuk guru dalam menjalani rutinitasnya di sekolah berupa kompatibilitas antara individu dengan pekerjaannya atau tugas yang dilakukan

ditempat kerja dan sering disebut *right person in the right place*, *person-job fit* digambarkan suatu kedekatan antar individu dan posisi atau usaha yang mereka lakukan di tempat kerja.

Person-job fit merupakan salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan kinerja pada guru. Instansi atau sekolah membutuhkan pegawai dalam hal ini guru yang berkualitas yang sesuai dengan pekerjaannya atau keahliannya dengan kata lain *person job-fit* ini didefinisikan sebagai kecocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu serta tuntutan pekerjaan.

Dari wawancara yang saya lakukan dengan bapak Eko Nugroho Widodo, S.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah (Wakasek) Bidang Kurikulum SMK Negeri 2 Kebumen beliau menyatakan bahwa kecocokan individu yaitu guru di SMK Negeri 2 Kebumen dengan pekerjaannya sudah baik dan tepat, beliau menyatakan guru-guru di SMK Negeri 2 Kebumen melaksanakan pekerjaannya tanpa paksaan dan sepenuh hati serta merasa nyaman tanpa adanya paksaan karena merasa menjadi guru adalah panggilan hati tidak hanya sekedar pekerjaan saja sehingga hal tersebut dapat menunjukan bahwa *person job-fit* di SMK Negeri 2 Kebumen sudah tepat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja terhadap organisasi ialah kompetensi. Kompetensi adalah kapasitas kemampuan yang dimiliki setiap individu yang mencakup kemampuan verbal dan non verbal antara lain tingkat pendidikan, kemampuan keahlian, cara berbicara dan menyampaikan pengajaran. Menurut Yahyuni (2024) di penelitiannya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru. kompetensi adalah kepribadian seseorang yang melekat kepada diri orang tersebut serta perilaku yang dapat diprediksi serta

diterapkan pada berbagai keadaan serta tugas pekerjaan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi, dapat menghasilkan hasil yang tinggi dan baik juga untuk sebuah organisasi, dikarenakan rasa tanggung jawab, kedisiplinan serta rasa loyalitas yang mengacu pada visi dan misi dari organisasi.

Hasil dari wawancara yang saya lakukan dengan bapak Eko Nugroho Widodo, S.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah (Wakasek) Bidang Kurikulum SMK Negeri 2 Kebumen beliau menyatakan bahwa kualitas kompetensi yang dimiliki guru-guru SMK Negeri 2 Kebumen sudah sangat baik dan memadai dalam pelaksanaannya, dilihat dari pendidikan guru di SMK Negeri 2 Kebumen sudah minimal S1 dan beberapa guru juga sudah mulai menyelesaikan pendidikan S2, serta banyak guru yang memiliki kompetensi yang unggul di berbagai bidangnya yang didapatkan dari diklat maupun pelatihan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam organisasi adalah Supervisi. Menurut Utami (2018) supervisi yaitu kegiatan pengawas sekolah dalam menyusun program pengawasan, melaksanakan program pengawasan, evaluasi hasil pelaksanaan program, dan melaksanakan pembimbingan dan pelatihan profesional guru. Suatu pengawasan atau supervisor yang diperlukan di dalam organisasi guna mengatur dan menjaga kinerja dalam organisasi, adanya supervisi yang tepat sasaran maka akan menciptakan kinerja yang baik pula. Supervisi juga merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Program pembinaan guru dan personil pendidikan tersebut biasa disebut dengan supervisi pendidikan, sebagai suatu rangkaian dari kegiatan manajemen

pendidikan. Menurut Anam (2024). Supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti bahwa semakin baik supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah, semakin baik pula kinerja guru.

Dari wawancara yang saya lakukan di SMK Negeri 2 Kebumen dengan Bapak Eko Nugroho Widodo, S.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah (Wakasek) Bidang Kurikulum SMK Negeri 2 Kebumen beliau menyatakan bahwa supervisi di SMK Negeri 2 Kebumen itu dilakukan secara rutin dan dilaporkan secara berkala per satu semester dan di lakukan pembentukan tim khusus untuk pelaksanaan supervisi yang dikepalai langsung atau dibina langsung oleh Kepala Sekolah. Kemudian dengan adanya pengarahan dan pengawasan di dalam supervisi yang dirasa sudah cukup baik dari Kepala Sekolah terhadap guru-guru dan karyawan yang membuat pegawai di SMK Negeri 2 Kebumen merasa nyaman dan merasa tidak terbebani sehingga dapat meningkatkan kinerja terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil fenomena yang terjadi dan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“PENGARUH *PERSON JOB-FIT*, KOMPETENSI DAN SUPERVISI TERHADAP KINERJA GURU”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang terbentuk dari latar belakang tersebut adalah :

1. Apakah *Person Job-Fit* berpengaruh terhadap Kinerja Guru PPPK di SMK Negeri 2 Kebumen?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Guru PPPK di SMK Negeri 2 Kebumen?

3. Apakah Supervisi berpengaruh terhadap Kinerja Guru PPPK di SMK Negeri 2 Kebumen?
4. Apakah *Peson Job-Fit*, Kompetensi dan Supervisi berpengaruh terhadap Kinerja Guru PPPK di Negeri 2 Kebumen.

1.3. Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian, dilakukan pembatasan masalah agar penelitian lebih fokus dan hasil yang didapat sesuai dengan tujuan awal yang telah dirumuskan. Adapun batasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:53). *Georgia Departement of education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang telah kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Kemampuan Guru (APKG) menurut Rusman dalam selly (2021). Alat Kemampuan Guru (APKG) menyoroti empat aspek utama kemampuan guru yaitu: rencana pembelajaran, prosedur pembelajaran dan penilaian pembelajaran. Secara rinci Indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
3. Penggunaan metode pembelajaran
4. Evaluasi dalam kegiatan

2. *Person job- fit*

Person job fit mengukur bagaimana karakteristik individu memenuhi tuntutan lingkungan kerja khususnya terhadap pekerjaan mereka menurut Lu et al. (2014). *Person job- fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan ditempat kerja. Indikator *person job-fit* menurut (Daniel dan Elizabeth dalam Hanum 2014):

1. Tujuan
2. Nilai
3. Kebutuhan psikologis
4. Minat
5. KSAOs (Knowlegd, Skill, Attitude, dan Others)

3. Kompetensi

Menurut Rurung, Siraj & Musdalifah, (2019) menjelaskan bahwa kompetensi guru ialah kemampuan yang dimiliki guru untuk melaksanakan berbagai kewajiban dengan penuh kelayakan dan tanggung jawab. Adapun Indikator dari kompetensi menurut Mulyana (2010:104) sebagai berikut:

1. Kompetensi Padegogic
2. Kompetensi Profesional
3. Kompetensi Kepribadian
4. Kompetensi Sosial

4. Supervisi

Supervisi menurut Fathih (2022) didefinisikan sebagai kegiatan pengawasan, pembinaan, pengarahan dan pemberi bantuan dari atasan terhadap bawahannya untuk dapat meningkatkan kemampuan, ketrampilan serta keprofesionalitasan para tenaga pendidik dan kependidikan dalam membangun situasi pembelajaran agar bisa berjalan secara efektif dan efisien. Menurut Nurpuspitasari, Sumardi, Hidayat, & Harijanto (2019) Indikator dari Supervisi antara lain:

1. Pengarahan
2. Membantu memecahkan masalah guru
3. Memberikan petunjuk pelaksanaan kerja
4. Melaksanakan pengawasan
5. Menciptakan hubungan antarpribadi
6. Penilaian hasil kerja

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan untuk yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh *person job-fit* terhadap kinerja guru PPPK di SMK Negeri 2 Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru PPPK di SMK Negeri 2 Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh supervisi sosial terhadap kinerja guru PPPK di SMK Negeri 2 Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh *person job-fit*, kompetensi, dan supervisi terhadap kinerja guru PPPK di SMK Negeri 2 Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai gagasan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia berdasarkan aspek *peson job-fit*, kompetensi, supervisi dan kinerja serta dapat digunakan sebagai wawasan dan referensi bagi peneliti selanjutnya

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pihak sekolah SMK Negeri 2 Kebumen dalam menyusun suatu kebijakan mengenai *person job-fit*, kompetensi, supervisi dan kinerja guru kearah yang lebih baik.

