

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia di era globalisasi saat ini sangat penting bagi perusahaan/organisasi karena hasil dari para pimpinan dalam mengatur, mengelola, melaksanakan, serta mengawasi para pekerja maupun pegawai dalam bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh suatu organisasi sehingga produktivitas dan kinerjanya dapat lebih meningkat. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani berbagai aspek ruang lingkup pegawai/karyawan, manajer, lembaga, atau organisasi pendukung dalam semua kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Yayasan ushuluddin Singkawang merupakan sebuah Yayasan pendidikan yang memiliki sumber daya manusia yang mumpuni. Terletak di jalan Ali yang No 26 Kelurahan Jawa, Kecamatan Singkawang Tengah. Yayasan Ushuluddin Singkawang memiliki 4 tingkatan pendidikan mulai dari Raudhatul Athfal (TK), Madrasah Ibtidaiyah (SD), Madrasah Tsanawiyah (Mts), dan Madrasah Aliyah (SMA). Masing-masing tingkatan dipimpin oleh kepala Madrasah yang dibantu oleh wakil kepala madrasah mulai dari waka kurikulum, waka sarana, waka humas, waka kesiswaan, bendahara, kepala perpustakaan, kepala kesehatan madrasah staf tata usaha, satpam, dan staf kebersihan. Semua tenaga pendidik dan kependidikan mempunyai keahlian dibidangnya masing-masing. Yayasan ini memiliki visi terwujudnya SDM yang berakhlak mulia unggul dalam prestasi, terampil, serta mandiri dengan misi mewujudkan semangat prestasi dan budaya kompetitif, mengaktualisasikan jiwa penghayatan dan pengalaman ajaran agama sehingga terbangun insan yang beriman, bertaqwa serta berakhlak mulia, membentuk jiwa kreatif lewat bimbingan dan latihan, menciptakan warga madrasah yang religius melalui ikhlas, mandiri, sederhana, ukhuwah dan bebas berkreasi.

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan terutama manajemen sumber daya manusianya, selain itu juga merupakan penentu tinggi

rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan dalam melaksanakan tugas

seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian yang lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru. Guru juga memegang peran penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang formal disekolah, guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam hal proses belajar mengajar yang biasa dilaksanakan di sekolah. Keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu lingkungan sekitar khususnya dalam hal ini pihak sekolah semisal kepala sekolah yang mampu memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan sebagai guru yang profesional disamping guru itu sendiri yang mampu meningkatkan kualitas kerjanya sendiri.

Guru merupakan sosok yang mengemban tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional seperti yang telah disebutkan dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah dijelaskan dalam Pendidikan Nasional, pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa akan tetapi juga bertujuan untuk membentuk watak dan kepribadian peserta didik sehingga membuat tugas guru menjadi lebih berat. Berikut ini data nama madrasah, jumlah guru, dan akreditasi di Yayasan Ushuluddin kota Singkawang.

Tabel 1.1
Jumlah Guru, dan Akreditasi pada Tingkat Madrasah Ibtidaiyah, Tsanawiyah, dan Aliyah pada Yayasan Ushuluddin Kota Singkawang

No	Nama Madrasah	Jumlah Guru	Akreditasi
1	MI Ushuluddin Singkawang	24	A
2	MTs Ushuluddin Singkawang	35	A
3	MA Ushuluddin Singkawang	55	A
Jumlah		114	

Sumber: Arsip Yayasan Ushuluddin Kota Singkawang Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah guru pada tingkat Madrasah Ibtidaiyah, Tsanawiyah, dan Aliyah di Yayasan Ushuluddin Kota Singkawang sebanyak 114 orang dengan akreditasi Madrasah A. Jumlah guru pada tingkat Madrasah Ibtidaiyah, Tsanawiyah, dan Aliyah di Yayasan Ushuluddin Kota Singkawang 114 orang yang terbagi menjadi 46 laki-laki dan 68 perempuan.

Berdasarkan survey yang dilakukan pada Yayasan Ushuluddin Singkawang ditemukan beberapa fenomena yang menarik, di antaranya Madrasah Ibtidaiyah, Tsanawiyah, dan Aliyah Ushuluddin adalah sekolah swasta yang harus bersaing dengan Madrasah Negeri dan beberapa sekolah Negeri yang berada di Kota Singkawang. Tenaga pendidik dan kependidikan semuanya honorer dan pegawai tetap yayasan. Adapun kenyataan dilapangan bahwa terdapat fenomena/masalah yang terjadi pada Yayasan Ushuludin singkawang diantaranya keselektifan dalam perekrutan guru masih mengutamakan alumni dan tidak melakukan tes kelayakan dalam mengajar bagi calon guru tersebut. Perekrutan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan penempatannya. Kurangnya pelatihan dari pimpinan yayasan yang membuat minimnya keterampilan serta kompetensi yang dimiliki guru, khususnya di bidang IT dan rendahnya pemberian kompensasi, sehingga menyebabkan kinerja guru yang tidak efektif.

Masalah yang mendasar dalam penelitian ini adalah kinerja gurunya yang belum maksimal, hal ini disebabkan ada beberapa guru yang mengajar disekolah lain, sehingga berbagi waktu dengan sekolah lain. Selain itu kompensasi yang diberikan oleh pihak sekolah masih dikatakan kurang karena rata-rata penghasilan

guru dibawah Rp. 1.500.000 yang mana tidak mencukupi kebutuhan rumah tangga tenaga pendidik dan kependidikan. Permasalahan tersebut membuat peneliti menjadi tertarik dikarenakan guru yang mengajar di Yayasan Ushuluddin Singkawang sangat banyak meskipun gaji yang diterima tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Person Job Fit (PJ-Fit) merupakan sebuah konsep kesesuaian antara pengetahuan individu, keterampilan dan kemampuan dengan tuntutan pekerjaan atau kebutuhan/ keinginan individu dengan apa yang disediakan oleh pekerjaan (Edwards & Bowen, 1991; O'Reilly, Chatman, 1991). Dalam penempatan karyawan harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*, pembagian kerja harus objektif, bukan subjektif yang didasarkan atas dasar *like* dan *dislike*. 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 pendidikan yang lebih mampu bersaing untuk memasuki perusahaan dengan lebih baik.

Mendapatkan calon guru dan staf yang profesional dan kompeten, maka perlu diadakan sebuah pelatihan kinerja. Menurut Dessler (2015:280) pelatihan kerja adalah “proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Pemberian program pelatihan yang efektif akan dapat memperbaiki sikap kerja karyawan menjadi terampil, ahli dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik melalui pelatihan karyawan, kesempatan untuk meningkatkan kinerja karyawan semakin besar”. Menurut Dessler (2015:285) indikator pelatihan adalah “isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur”.

Kompensasi yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja guru. Kompensasi menurut (Marlina, 2015) merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai, yang dapat dinilai menggunakan uang dan cenderung dapat diberikan secara tetap. Menurut (Siagian, 1995), rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak yayasan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh guru dan karyawan

akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan yayasan dapat dicapai.

Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang dilakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2015:89) mengemukakan bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berbagai masalah tersebut akan sangat berdampak pada kinerja guru yang dapat mengganggu keefektifan serta keefisien guru dalam mengajar. Bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan akan berdampak pada hasil kerja, pelayanan yang berkualitas dan ketepatan waktu untuk pencapaian tujuan madrasah. Berdasarkan permasalahan-permasalahan diatas, penulis tertarik untuk mengambil topik penelitian dengan judul “Pengaruh *Person-Job Fit*, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Ushuludin Singkawang”.

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Penempatan karyawan harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*, pembagian kerja harus objektif, bukan subjektif yang didasarkan atas dasar *like* dan *dislike*. 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 pendidikan yang lebih mampu bersaing untuk memasuki perusahaan dengan lebih baik. Pemberian program pelatihan yang efektif akan dapat memperbaiki sikap kerja karyawan menjadi

terampil, ahli dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik melalui pelatihan karyawan, kesempatan untuk meningkatkan kinerja karyawan semakin besar. Kompensasi yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja guru, kemudian rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak yayasan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh guru dan karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan yayasan dapat dicapai.

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut.

1. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuludin Singkawang?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuludin Singkawang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuludin Singkawang?
4. Apakah *person job fit*, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuludin Singkawang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuludin Singkawang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuludin Singkawang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuludin Singkawang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit*, pelatihan, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuludin Singkawang.

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian lanjutan yang ada hubungannya dengan *person-job fit*, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja guru di Yayasan Ushuludin Singkawang.

1.4.2. Kontribusi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Bagi lembaga pendidikan di Kota Singkawang dapat menjadi masukan dalam menerapkan pengaruh *person-job fit*, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja gurudengan baik.
2. Sebagai salahsatu rujukan bagi pihak yang berwenang dalam meningkatkan kualitas warga didik sebagai subyek pembangunan bangsa dan negara.
3. Sebagai pedoman praktis bagi para pimpinan Yayasan pendidikan dalam menerapkanproses *person-job fit*, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja guru yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Yayasan Ushuluddin Kota singkawang digunakan sebagai lokasi dalam melanjutkan penelitian lebih lanjut.



Gambar 1.1 Lokasi Yayasan Ushuluddin Kota singkawang

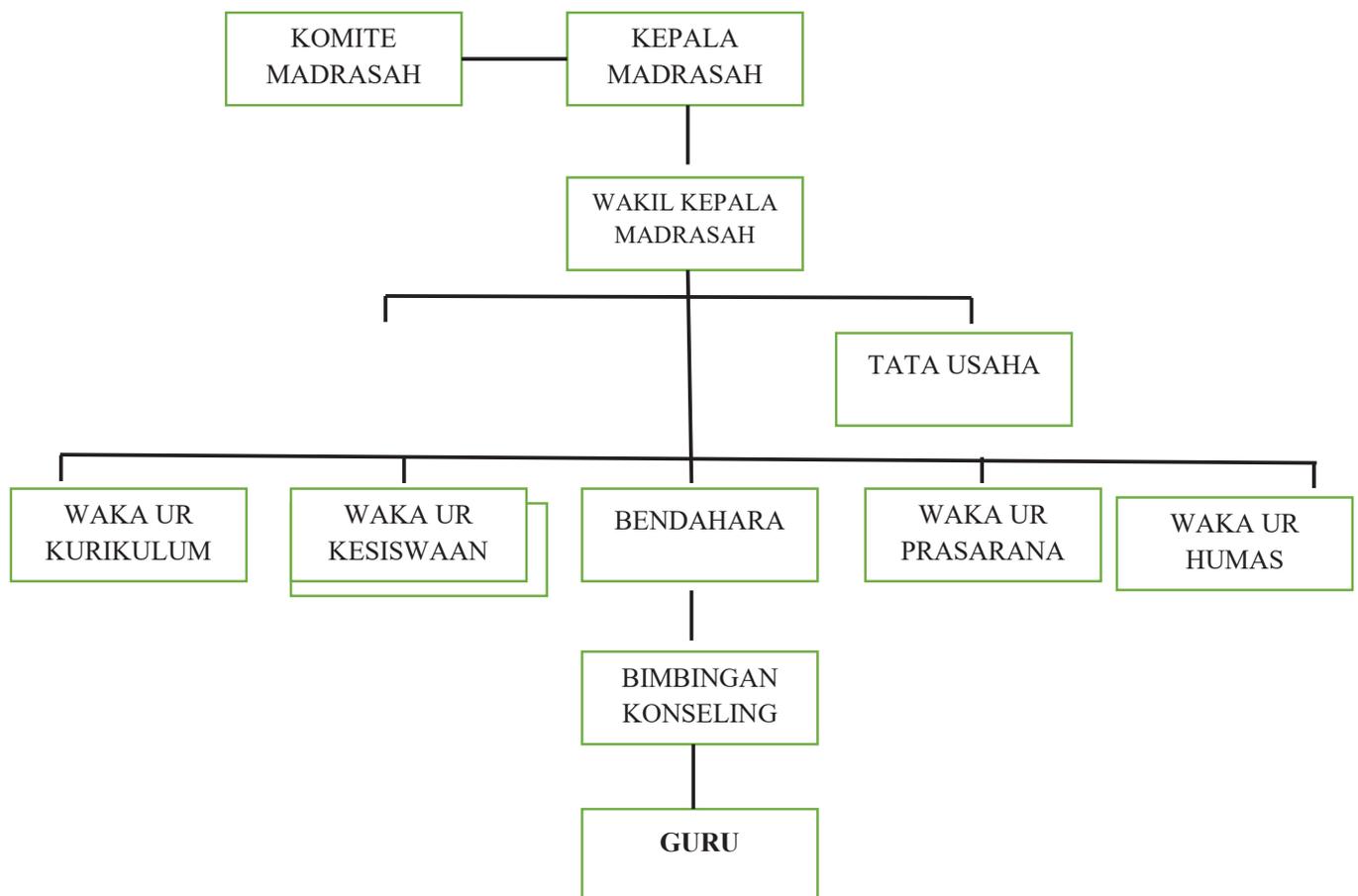
Sumber: Yayasan Ushuluddin Kota singkawang Tahun 2023

1.5.2. Objek Penelitian

Penelitian ini berfokus pada guru sebagai objek penelitian utama.

1.5.3. Struktur organisasi

Setiap organisasi tentunya memiliki struktur dalam kepengusan. Adapun struktur organisasi dari Yayasan Ushuluddin Kota singkawang adalah sabagai berikut.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Yayasan Ushuluddin Kota singkawang

Sumber: Yayasan Ushuluddin Kota singkawang Tahun 2023

1.5.4. Tugas dan Fungsi Guru di Yayasan Ushuluddin Singkawang

Adapun tugas guru yang mengajar di Yayasan Ushuluddin Kota singkawang adalah sebagai berikut.

1. Menyusun kurikulum pembelajaran dan silabus pembelajaran.
2. Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).
3. Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
4. Menyusun alat ukur atau soal sesuai mata pelajaran.
5. Menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran di kelasnya.
6. Menganalisis hasil penilaian pembelajaran.
7. Melaksanakan pembelajaran atau perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi.
8. Melaksanakan bimbingan dan konseling di kelas yang menjadi tanggungjawabnya (khusus guru kelas).
9. Menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah atau madrasah dan nasional.
10. Membimbing guru pemula dalam program induksi (kegiatan orientasi, pelatihan di tempat kerja, pengembangan, dan praktik pemecahan berbagai permasalahan dalam proses pembelajaran/bimbingan dan konseling).
11. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran.
12. Melaksanakan pengembangan diri dan publikasi ilmiah atau karya inovatif.
13. Melakukan presentasi ilmiah.

Kemudian tidak hanya tugas guru yang terdapat pada Yayasan Ushuluddin Kota singkawang, namun juga ada fungsi atau peran guru. Adapun fungsi guru yang mengajar di Yayasan Ushuluddin Kota singkawang adalah sebagai berikut.

1. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.
2. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
3. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.

4. Memelihara komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
5. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.