

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Faktor yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi sekolah adalah manusia sebagai sumber daya, karena manusia memiliki peran yang sangat signifikan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Guru merupakan kekayaan utama dalam suatu organisasi karena dengan adanya guru maka target dari suatu organisasi atau organisasi akan tercapai. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Panjaitan, (2018) sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan manusia adalah salah satu sumber daya yang berperan penting di dalam organisasi atau organisasi. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja organisasi dengan praktik manajemen yang dilakukan dan memiliki sasaran cukup luas yang tidak hanya terbatas pada guru operasional saja, tetapi juga meliputi tingkatan manajerial. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Guru dianggap sebagai aset berharga bagi organisasi sekolah dalam menjalankan kegiatan.

Tercapainya kinerja organisasi yang optimal, diperlukan guru dengan kinerja yang baik. Menurut Panjaitan, (2018) keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam organisasi menyebabkan turunnya efektifitas kerja guru, yang secara tidak langsung ditentukan oleh kompetensi. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja (Silaen, 2020). Dalam hal

ini peneliti menggunakan teknik penghitungan kinerja berdasarkan Judgment based performance yang diartikan sistem manajemen kinerja yang menilai dan/atau mengevaluasi kinerja pekerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik. Tipe kriteria kinerja ini sering disebut sebagai metode tradisional, karena telah lama dipakai dalam banyak organisasi, baik di sektor publik maupun swasta.

Untuk mengetahui gambaran kinerja guru pada MAN Insan Cendekia Jambi peneliti melakukan observasi dengan pengumpulan data. Kinerja guru berdasarkan data prestasi yang diperoleh guru-guru, peneliti berhasil mendapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1.1. prestasi guru MAN Insan Cendekia Jambi Tahun 2023

No.	Prestasi	Tahun
1	Sebagai Pemakalah Dalam kegiatan "The 4th International Symposium On Education (ISOE) Tahun 2023" dengan tema "The Challenges of Madrasah In Digital Era" yang diselenggarakan oleh Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Madrasah Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia.	2023
2	Finalis GTK Madrasah Inovatif pada anugerah GTK Madrasah	2023
3	Tersertifikasi "KOMPETEN sebagai CONTENT CREATOR" oleh BNSP RI yang diselenggarakan oleh KEMENAG RI	2023
4	Pemenang 1 Pada Kegiatan Lomba Menulis Esai khusus untuk Guru, Pengawas Sekolah, dan Tenaga Kependidikan dengan tema "Semangat Bertransformasi melalui Edukasi"	2023
5	Guru inspirator Literasi dalam kegiatan Program Guru Inspirator Literasi yang diselenggarakan oleh Forum Indonesia	2023
6	Deklarator Pegiat Literasi Nasinal Provinsi Jambi	2023

Sumber : MAN Insan Cendekia Jambi 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menggambarkan bahwa kinerja guru di MAN Insan Cendekia Jambi dilihat dari prestasi guru yang diperoleh pada tahun 2023. Prestasi yang diperoleh guru ini dapat membuktikan bahwa ada hasil yang positif dari pelatihan yang dilakukan pihak sekolah yang dapat meningkatkan kompetensi guru untuk meningkatkan prestasi para guru.

Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja guru adalah melalui evaluasi kinerja dan implementasi serangkaian perbaikan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, sehingga sekolah dapat tetap berjalan dengan baik. Dalam menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja maksimal guru, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dengan baik (Triana Fitriastuti, 2020). Salah satu

langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja dan melakukan serangkaian pelatihan kinerja agar selalu meningkatkan kualitas guru tersebut sehingga organisasi tersebut dapat bertahan.

Tujuan setiap organisasi pada umumnya adalah untuk mencapai tingkat profitabilitas tinggi, dan diharapkan dalam setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik, maka berarti kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para guru organisasi harus baik pula, dan hal ini akan terjadi jika diadakan pelatihan yang ditujukan untuk para guru (Mutholib, 2019). Pengembangan dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas yang menyangkut jumlah sumber daya manusia dan kualitas menyangkut mutu dan skill guru tersebut. Dalam organisasi masalah yang sering timbul berkaitan dengan aspek kualitas, sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi salah satu solusi karena dengan pengembangan sumber daya manusia melalui program-program pelatihan dan pendidikan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Faktor pendidikan juga berperan penting dalam kualitas kinerja guru. Pendidikan yang di-maksud disini adalah pendidikan formal, menurut UU Nomor 20 tahun 2005 pendidikan formal yaitu jalur pendidikan yang terstruktur dan ber-jenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi (Novitasari, Wahyudin, Setiyani, 2012).

Menurut Marjaya & Pasaribu, (2019) semakin seringnya guru mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, akan meningkatkan kinerja guru itu sendiri. kinerja guru dapat ditingkatkan menjadi lebih besar dengan adanya peningkatan pelatihan guru. Adapun implikasi manajerial dari penelitian ini adalah jika kuantitas dan kualitas pelatihan semakin baik dan ditingkatkan, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja guru, dan memberikan kebebasan kepada guru untuk mengikuti jenis pelatihan sesuai dengan minatnya masing-masing. Selain itu jika metode pelatihan disesuaikan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan, akan bisa menciptakan guru yang memiliki

kompetensi yang diinginkan organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi (Kusuma, 2017).

Berdasarkan uraian tentang pelatihan kerja, peneliti telah mengumpulkan data mengenai pelatihan guru MAN Insan Cendekia Jambi peneliti telah melakukan observasi terkait data guru yang telah mengikuti kegiatan pelatihan kerja dengan data sebagai berikut:

Tabel 1.2. Pelatihan Guru MAN Insan Cendekia Jambi Tahun 2022 s.d 2023

Tahun	Nama Pelatihan	Lembaga Penyelenggara	Jumlah
2022	Kegiatan Peningkatan Kompetensi Guru MAN pada Insan Cendekia	Dirjen Pendis Kemenag RI	1 orang
	Kegiatan Koordinasi Penyelenggaraan SNPDB Tahun pelajaran 2022/2023	Dirjen Pendis Kemenag RI	1 orang
	Bimtek EMIS dan PDUM Jenjang MA	KKOM Muaro Jambi	2 orang
	Kegiatan Peningkatan Kompetensi Guru dan Kepala Madrasah	Ditjen GTK Madrasah Dirjen Pendis Kemenag RI	1 orang
	Kegiatan Training Of Trainer Menjadi Guru Pelopor Moderasi Beragama	Forum Koordinasi Pencegahan Terorisme (FKPT) Provinsi Jambi	2 orang
	Diklat Online "Optimalisasi Bahan dan Media Pembelajaran dalam Kurikulum Merdeka	Diklat Online Jawa Timur	5 orang
	Pelatihan Kurikulum Merdeka pada madrasah secara online melalui aplikasi pintar	Badan Litbang dan diklat kemenag RI	35 orang
	Kegiatan Pengembangan Diri Untuk Meningkatkan Wawasan dan Kompetensi Guru BK di Sekolah	MGBK SMK Kota Jambi	2 orang
	MGMP Guru Seni Budaya MAN IC se Indonesia	MAN Insan Cendekia Gorontalo	2 orang
	Kegiatan Pelatihan Media Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas Tahun 2022	Badan Litbang dan Diklat Kemenag RI	3 orang
2023	Kegiatan Diklat Nasional Optimalisasi Penerapan Asesmen dalam rangka pembelajaran kurikulum merdeka	PT Sumber Belajar Bersama	1 orang
	Pelatihan Kurikulum Merdeka Pada Madrasah	Badan litbang dan Diklat Kemenag RI	15 orang
	Pelatihan Digital Talent Scholarship (DTS)	Kementerian Komunikasi dan Informatika	2 orang
	Program Peningkatan Guru Bimbingan dan Konseling MAN IC Serpong	MGBK MAN Insan Cendekia	3 orang
	Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) Implementasi Kurikulum Merdeka	Badan Litbang dan Diklat Kemenag RI	18 orang
	Pelatihan Multimedia	Badan litbang dan Diklat Kemenag RI	10 orang
	Pelatih Kapasitas SDM Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Melalui DAK Non Fisik PK2UMK	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	2 orang
	Pelatihan Metodologi Pembelajaran	Badan Litbang dan Diklat Kemenag RI	7 orang
	Pelatihan Numerasi : Pemanfaatan Tools Online untuk Pembelajaran Aktif	Badan Litbang dan Diklat Kemenag RI	22 orang
	Pelatihan media pembelajaran berbasis Artificial Intelligence	Badan Litbang dan Diklat Kemenag RI	18 orang

Sumber : MAN Insan Cendekia Jambi, Tahun 2022 s.d 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan adanya program pelatihan yang berbeda tiap tahunnya kepada guru untuk meningkatkan kinerja, dengan memberikan pelatihan kepada guru ini akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru. Banyaknya pelatihan yang ditujukan kepada guru ditujukan agar kinerja yang sudah ada dapat bertahan maupun lebih baik lagi.

Pelatihan Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia dalam hal ini guru merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh organisasi dan merupakan salah satu faktor produksi seperti halnya faktor produksi lainnya (Siregar, 2021).

Menurut Dessler (2015) melatih dan mengembangkan guru, memberikan pelatihan yang diperlukan untuk memastikan bahwa guru anda memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas mereka, konsep dan teknik untuk mengembangkan guru, manajer dan organisasi yang lebih mampu. Selain itu, guru yang merasa didukung oleh organisasi cenderung akan mengoptimalkan kemampuan mereka untuk melebihi target tugas yang diberikan, yang kemudian meningkatkan tingkat kepercayaan guru terhadap penghargaan yang diberikan oleh organisasi terhadap kontribusi mereka.

Peneliti menggunakan variabel keterikatan guru sebagai variabel intervening. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fakhri, Djastuti, Mas'ud (2021) menunjukkan bahwa variabel keterikatan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Guru yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi akan cenderung memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Variabel Keterikatan guru secara positif memediasi pengaruh variabel Pelatihan terhadap variabel kinerja guru. Oleh karena itu, ketika organisasi meningkatkan keterikatan pegawainya, hal tersebut akan berpengaruh pada peningkatan kinerja mereka. Adapun data keterikatan guru yang diperoleh peneliti dari MAN Insan Cendekia Jambi yang berupa data pra kuisioner yaitu :

Tabel 1.3. Hasil survey awal 10 orang tentang keterikatan guru (Z) pada MAN Insan Cendekia Jambi.

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
1.	Vigor Saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan saat ini	0	0	3	3	4	10
2.	Dedication Saya selalu merasa tertantang dengan pekerjaan yang diberikan	0	1	1	3	5	10
3.	Absorption Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan demi kepentingan yang lain.	0	2	2	4	2	10
Jumlah		0	3	6	10	11	30
Persentase (%)		0%	10%	20%	33,3%	36,6%	100%

Mengacu pada hasil survey awal di tabel 1.3 terkait keterikatan guru pada MAN Insan Cendekia Jambi dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 responden terlihat masih kurang terikat karena masih ada guru yang memilih sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu ragu pada pernyataan kuesioner yang diberikan. Dapat disimpulkan hasil survey awal tersebut menggambarkan bahwa keterikatan guru pada MAN Insan Cendekia Jambi belum baik, dikarenakan masih kurangnya tanggapan positif dari guru.

Adanya peningkatan program Pelatihan menjadi lebih baik maka akan meningkatkan tingkat keterikatan guru dan juga berpengaruh dalam meningkatnya kinerja guru, dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai. Program pelatihan yang baik akan meningkatkan keterikatan guru terhadap sekolah di tempat ia bekerja. Menurut Othman, Hasnaa, Mahmood (2019) bahwa investasi jangka panjang pada tingkat keterlibatan guru yang dapat dilakukan melalui intervensi manajemen dalam memaksimalkan potensi guru akan meningkatkan kinerja guru.

Guru yang merasa terikat pada pekerjaannya akan menunjukkan pola pikir yang positif dan berorientasi pada pekerjaan, ditandai dengan antusiasme, pengurangan kecenderungan untuk membuat kesalahan, dan keterlibatan aktif dalam mempelajari pengetahuan baru dan keterampilan, sehingga guru yang terikat pada organisasi dapat mencapai inovasi dan prestasi melalui tingkat

keberhasilan dan kinerja yang tinggi di tempat kerja (Ahakwa, Yang, Atingabili, Tackie, 2021) Keterikatan guru muncul sebagai upaya pengembangan dari konsep-konsep sebelumnya seperti kepuasan kerja pegawai, komitmen pegawai, serta perilaku organisasi pegawai.

Organisasi perlu melibatkan setiap guru dalam setiap kegiatan organisasi, dan ketika guru berpartisipasi dalam organisasi, mereka merasa dihargai, yang secara otomatis dapat meningkatkan kinerja mereka dan berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi. Menurut Gheisari, Sheikhy, Derakhshan, (2014) semakin tinggi tingkat keterikatan guru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, MAN Insan Cendekia Jambi harus memperhatikan tingkat keterikatan guru, karena semakin tinggi tingkat keterikatan, semakin baik pula bagi MAN Insan Cendekia Jambi.

Penjelasan diatas dapat menggambarkan adanya hubungan hubungan pelatihan terhadap kinerja. Penelitian yang mengkaji adanya hubungan pelatihan terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, seperti Yatimin (2021), Fakhri, Djastuti, Fuad (2021), Ikhsan (2021) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. semakin seringnya guru mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, akan meningkatkan kinerja guru itu sendiri. Selain penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, ada penelitian yang menolak pernyataan tersebut. Penelitian yang dilakukan Muhammad Dedi Syahputra & Tanjung (2020) Pelatihan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena pelatihan yang dilakukan tidak efektif dengan yang diperlukan perusahaan.

Selain pelatihan, keterikatan guru juga memiliki hubungan terhadap kinerja. Penelitian dalam mengkaji hubungan keterikatan pegawai terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, seperti pada Medya & Ratnawati (2023), Nabila & Ratnawati (2020), dan Chaerunissa & Pancasasti (2021) menyatakan bahwa keterikatan guru berpengaruh positif terhadap kinerja. Guru yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi akan

cenderung memberikan kinerja terbaiknya bagi organisasi. Selain penelitian yang menyatakan bahwa keterikatan guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, ada penelitian yang menolak pernyataan tersebut. Penelitian yang dilakukan Joushan, Shindie Aulia , Syamsul, Muhammad , Kartika (2015) membuktikan bahwa keterikatan guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang berarti semakin tinggi tingkat keterikatan guru maka tidak terjadi peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan, tampaknya penting untuk mengeksplorasi korelasi antara pelatihan baik secara langsung maupun melalui jalur tidak langsung, yang dapat mempengaruhi kinerja dengan keterikatan guru sebagai variabel intervening. Berdasarkan latar belakang tersebut, jelas bahwa fenomena tersebut menarik untuk diteliti lebih lanjut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“ANALISIS PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU BERDASARKAN *JUDGMENT BASED PERFORMANCE* DENGAN KETERIKATAN GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**. Penelitian ini memberikan penjelasan terbaru dengan menawarkan konsepsi mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada MAN Insan Cendekia Jambi, dengan menggunakan variabel keterikatan guru sebagai variabel intervening dalam menjelaskan hubungan pelatihan terhadap Kinerja guru pada MAN Insan Cendekia Jambi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas menunjukkan bahwa pentingnya pelatihan dan keterikatan guru bagi para guru guna meningkatkan kinerja. Berdasarkan fenomena atau permasalahan yang telah disebutkan di atas, peneliti mengidentifikasi masalah bahwa kinerja guru dan keterikatan guru yang tidak optimal dan berkualitas akan berdampak pada kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi diharapkan mampu melakukan upaya yang dapat meningkatkan kinerja guru mereka. Ketika seorang guru memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan dampak positif, dimana individu tersebut akan memiliki integritas yang tinggi, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi tentunya akan menunjukkan hasil yang baik terhadap perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari uraian diatas, maka masalah pokok dalam penelitian ini dapat dispesifikasikan lebih lanjut menjadi beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran dari kinerja guru, pelatihan, dan keterikatan guru pada MAN Insan Cendekia Jambi?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru pada MAN Insan Cendekia Jambi?
3. Apakah pelatihan berpengaruh dalam meningkatkan keterikatan guru pada MAN Insan Cendekia Jambi?
4. Apakah keterikatan guru berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru MAN Insan Cendekia Jambi?
5. Apakah keterikatan guru dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru pada MAN Insan Cendekia Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan dan diidentifikasi, maka diperoleh tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui gambaran umum tentang pelatihan guru, kinerja guru, dan keterikatan guru.
2. Untuk menguji pengaruh pelatihan guru dalam meningkatkan kinerja guru pada MAN Insan Cendekia Jambi.
3. Untuk menguji pengaruh pelatihan guru dalam meningkatkan keterikatan guru pada MAN Insan Cendekia Jambi.
4. Untuk menguji pengaruh keterikatan guru dalam meningkatkan kinerja guru MAN Insan Cendekia Jambi.
5. Untuk menguji apakah keterikatan guru dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru pada MAN Insan Cendekia Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Sabagai salah satu bahan bacaan atau sumber referensi yang dimiliki perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Sebagai sumber data dan informasi, serta dasar pertimbangan bagi MAN Insan Cendekia Jambi dalam kaitan peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja gurudengan keterikatan guru sebagai variabel intervening.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada sekolah bahwa pelatihan akan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui keterikatan pegawai. Sehingga hasil penelitian bisa menjadi salah satu informasi tentang pelatihan dan keterikatan guru yang seharusnya diterapkan pada sebuah instansi atau organisasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Berikut manfaat penelitian dari berbagai aspek :

A. Bagi penulis

Hasil penelitian ini digunakan untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman terkait permasalahan yang diteliti khususnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru melalui keterikatan guru sebagai variabel intervening, dan juga sebagai sarana membandingkan ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan.

B. Bagi universitas

Hasil penelitian ini dapat menambah dan memperkaya hasil-hasil penelitian khususnya yang berkaitan dari segi pelatihan, kinerja, dan keterikatan guru.

C. Manfaat bagi instansi atau organisasi

Hasil penelitian ini dapat digunakan bagi Instansi dalam mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program instansi yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.