

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum memahami apa itu manajemen, perlu dipahami dulu mengenai manajemen itu sendiri. Manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang mengacu pada kegiatan pengaturan. Dalam proses pengaturan ini, berbagai masalah, tantangan, proses, dan pertanyaan muncul mengenai siapa yang akan diatur, siapa yang bertanggung jawab untuk mengatur, mengapa pengaturan diperlukan, dan apa tujuan dari pengaturan tersebut. Manajemen juga melibatkan analisis, penetapan tujuan atau sasaran, serta penentuan tugas dan kewajiban dengan cara yang baik, efektif, dan efisien.⁵ Terry dalam penjelasannya menyatakan bahwa manajemen adalah pelaksanaan untuk merencanakan dan mencapai hasil yang diinginkan melalui upaya kelompok yang melibatkan pemanfaatan bakat manusia dan sumber daya lainnya. Proses ini melibatkan pengarahan dan penggerakan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya seperti bahan, uang, metode, dan pasar untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi

⁵ Wijaya dan Rifa'I, *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien* (Medan: Perdana Publishing, 2016), 14

organisasi sehingga manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan elemen-elemen lainnya.⁶ MSDM merupakan sistem yang memiliki beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik, seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, kompensasi, retensi, evaluasi, promosi, dan lainnya. Edy Sutrisno memberikan definisi yang lebih spesifik dengan mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Dalam upaya merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia, diperlukan alat manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).⁷

Manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan melibatkan semua kegiatan yang mengakui nilai pentingnya sumber daya manusia di lingkungan sekolah sebagai aset yang krusial, yang berperan besar dalam mencapai tujuan pendidikan. Tujuannya adalah untuk memastikan pemanfaatan yang efektif dan adil dari sumber daya ini, sehingga memberikan manfaat baik bagi individu, sekolah, maupun masyarakat secara keseluruhan.⁸ Syamsul Arifin dalam tesisnya yaitu “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam Surakarta”

⁶ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

⁷ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010).

⁸ Umar Sidiq, *Manajemen Madrasah*, (Ponorogo: NataKarya, 2004).

menemukan fakta bahwa pengembangan SDM dapat meningkatkan kompetensi guru. yang diantaranya:⁹

1. Peningkatan keterampilan pedagogis sebagai hasil dari pembangunan sumber daya manusia. Ini tercermin dalam kemampuan guru dalam mengajar.
2. Peningkatan keterampilan profesional juga merupakan hasil dari pengembangan sumber daya manusia. Ini tercermin dalam penguasaan materi pengajar saat mengajar, serta prestasi kerja yang dicapai oleh sebagian karyawan.
3. Pengembangan sumber daya manusia memberikan kontribusi pada peningkatan keterampilan sosial. Ini terlihat dari hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan di PPMI Assalaam.
4. Pengembangan sumber daya manusia juga berpengaruh pada peningkatan keterampilan kepribadian. Ini terlihat dari sikap dan perilaku Islami yang dimiliki oleh pengajar PPMI Assalaam.

Wendell French dalam bukunya *“The Personel Management Process”* yang dikutip oleh T. Hani Handoko dalam bukunya *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”* mendefinisikan manajemen personalia sebagai rekrutmen, seleksi, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.¹⁰

⁹ Syamsul Arifin, “DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN MODERN ISLAM ASSALAAM SURAKARTA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PONOROGO PROGRAM PASCASARJANA AGUSTUS 2017,” 2017.

¹⁰ T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kunststoffe International*, vol. 106 (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakuktas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012).

1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses untuk mencari dan menarik individu yang berpotensi untuk mengajukan diri sebagai karyawan. Menurut Hasibuan, rekrutmen merupakan upaya untuk mencari dan mempengaruhi individu yang potensial agar bersedia mengajukan diri untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia di sebuah perusahaan.¹¹ Nurmansyah menjelaskan bahwa rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan karyawan baru guna mengisi posisi-posisi yang tersedia di berbagai unit dalam sebuah perusahaan.¹² Rekrutmen adalah rangkaian kegiatan yang mencakup pencarian, penemuan, dan penarikan kandidat yang berpotensi untuk dipekerjakan oleh suatu organisasi. Tujuan dari rekrutmen adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin pelamar sehingga organisasi memiliki lebih banyak opsi untuk memilih karyawan yang dianggap memenuhi kriteria kualifikasi yang ditetapkan.¹³

Proses rekrutmen dimulai dengan pencarian para pelamar dan berakhir ketika mereka mengirimkan lamaran mereka. Sumber-sumber atau saluran yang dapat digunakan untuk merekrut guru termasuk pelamar yang datang langsung, rekomendasi dari guru, iklan, agen penempatan kerja, lembaga pendidikan, dan lain-lain. Evaluasi terus-menerus diperlukan untuk memastikan bahwa sumber yang digunakan sesuai dengan kebutuhan, sehingga SDM yang direkrut memenuhi kriteria dan memiliki kualifikasi yang diperlukan. Hal-hal yang harus dievaluasi diantaranya:

¹¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

¹² Nurmansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar* (Pekanbaru: Unilak Press, 2011).

¹³ P. Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

- a. Blangko lamaran pekerjaan
- b. Data pribadi
- c. Pendidikan dan keterampilan
- d. Pengalaman kerja

Dubois dan Rothwell menyebutkan ada empat tahapan utama dalam rekrutmen, adapun proses tahapan rekrutmen yaitu ¹⁴

- a. Tahapan pertama, filosofi rekrutmen dapat bervariasi di antara lembaga-lembaga, yang menekankan pentingnya mengklarifikasi posisi yang akan diisi melalui proses rekrutmen. Pendekatan rekrutmen berbeda-beda sesuai dengan filosofi yang dipegang. Ada pandangan yang menekankan perlunya rekrutmen berkelanjutan untuk memperoleh SDM berkualifikasi tertinggi tanpa memperhatikan kekosongan posisi, sementara pandangan lain mendorong rekrutmen yang sangat selektif dan hanya diperlukan untuk mengisi posisi kosong.
- b. Tahap kedua, langkah ini mencakup peninjauan dan pembaruan deskripsi pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang sedang dicari. Kesuksesan dalam menggambarkan pekerjaan akan memudahkan calon pelamar memahaminya, sementara spesifikasi pekerjaan memberikan gambaran tentang kualifikasi yang dibutuhkan. Tanpa deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang jelas, profesional SDM akan kesulitan melakukan seleksi terhadap lamaran yang masuk.

¹⁴ W.J Dubois, D.D., & Rothwell, *Competency-Based Human Resources Management* (Palo Alto, Cal: Davies Black Publishing, 2004).

- c. Tahap ketiga, Ini berarti menentukan asal-usul para kandidat yang berkualifikasi. Rekrutmen adalah proses yang mencakup tahapan ini. Secara umum, kandidat bisa datang dari dalam (internal) atau dari luar organisasi (eksternal). Asal-usul dari para pelamar ini harus dipertimbangkan dengan cermat sesuai dengan kebutuhan dan tujuan dari organisasi tersebut..
- d. Tahap keempat, Ini berarti memilih metode komunikasi terbaik untuk menarik kandidat yang berkualifikasi. Proses ini umumnya melibatkan beberapa spesialis. HRD harus berkomunikasi secara efektif dengan berbagai sumber pelamar, yang bisa termasuk kegiatan di *job fair*, kunjungan ke kampus, hari buka rekrutmen, presentasi kepada kelompok target, magang, dan program kerja sama antara institusi pendidikan dan organisasi..

2. Seleksi

Proses seleksi merupakan kegiatan yang bertujuan untuk menentukan apakah seorang pelamar layak diterima atau tidak. Menurut Rivai, seleksi adalah suatu proses di mana perusahaan memilih kandidat terbaik dari sekelompok pelamar yang paling sesuai dengan kriteria yang ditetapkan untuk posisi yang dibuka, berdasarkan situasi saat ini..¹⁵ Proses seleksi bermula dari saat pelamar mengajukan lamaran dan berakhir dengan keputusan mengenai penerimaan mereka. Tahap ini melibatkan penyesuaian antara kebutuhan kerja pelamar dengan kebutuhan organisasi.

¹⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011).

Proses ini dimulai setelah sejumlah pelamar yang memenuhi syarat terkumpul melalui iklan. Bisa dikatakan bahwa seleksi merupakan elemen penting dalam kesuksesan manajemen sumber daya manusia.

Seleksi bertujuan untuk memilih karyawan yang sesuai keinginan. Seleksi idealnya adalah proses timbal balik di mana organisasi menawarkan pekerjaan dengan kompensasi yang memadai, sementara calon pelamar menilai organisasi serta daya tarik dan kompensasi yang ditawarkan. Namun, dalam praktiknya, proses seleksi sering kali masih bersifat satu arah, di mana pelamar hanya bisa menerima tawaran pekerjaan dari organisasi, yang memiliki posisi lebih kuat dalam negosiasi dengan pelamar. Ini adalah beberapa langkah dalam seleksi calon guru:

- a. Penerimaan pendahuluan
- b. Tes penerimaan
- c. Wawancara
- d. Pemeriksaan referensi
- e. Evaluasi medis
- f. Wawancara pimpinan
- g. Keputusan penerimaan

3. Pengembangan

Perubahan pesat dalam lingkungan ekonomi dan pendidikan, serta persaingan global yang semakin ketat, pengembangan SDM menjadi kunci utama bagi keberhasilan suatu perusahaan atau institusi.¹⁶ Pengembangan adalah upaya yang dilakukan organisasi untuk menyiapkan gurunya guna

¹⁶ S. B. Riono, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Penerbit Lakeisha, 2021).

memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang. Menurut Noe, et al. "Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja individu dan organisasi." Secara teoritis dapat dipahami bahwa Pengembangan SDM mencakup berbagai strategi dan metode untuk mengoptimalkan potensi karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Pengembangan memiliki ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat kepribadian. Program pengembangan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja guru dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Pengembangan memiliki berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu guru untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Sasaran pengembangan SDM diantaranya:

- a. Isi program
- b. Prinsip belajar

Adapun Teknik dalam pengembangan sumber daya manusia:

- a. *On The Job Training* : magang, instruksi pekerjaan, rotasi jabatan, dan penugasan sementara.
- b. *Off The Job Training* : Simulasi (Studi kasus, program pengembangan eksekutif, latihan laboratorium) dan Presentasi Informasi (Kuliah, presentasi video, *self study*, metode konverensi)

4. Pemeliharaan kesejahteraan

Pemeliharaan dalam manajemen sumber daya manusia merujuk pada serangkaian tindakan yang bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas serta produktivitas sumber daya manusia di dalam organisasi. Pemeliharaan adalah tugas untuk memelihara dan memperbaiki kondisi yang sudah ada. Fungsi ini lebih fokus pada pemeliharaan kondisi fisik karyawan, termasuk kesehatan, keamanan, dan perawatan. Kebutuhan ini dapat ditingkatkan melalui komunikasi yang efektif, serta penyediaan layanan kesehatan, kesejahteraan, dan jaminan sosial bagi karyawan. Pemeliharaan merupakan usaha untuk memelihara *physic* dan *psikologi* seorang karyawan selama ia bekerja dalam organisasi. Kemauan untuk bekerja dipengaruhi oleh kualitas komunikasi dalam organisasi, baik antara manajemen dan karyawan maupun antar karyawan, serta oleh keselamatan dan kesehatan karyawan di dalam organisasi.¹⁷

Menurut Hasibuan kesejahteraan guru merupakan kompensasi pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental guru.¹⁸ Pemeliharaan (maintenance) merupakan upaya untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, sehingga mereka tetap setia dan produktif dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Drs. H. Melayu S. P. Hasibuan, strategi pemeliharaan mencakup :

¹⁷ Henki Idris Issakh, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: In Media, 2015), <https://doi.org/10.31504/komunika.v6i2.1122>.

¹⁸ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- a. Komunikasi
- b. Insentif
- c. Kesejahteraan karyawan
- d. Kesadaran dan keselamatan kerja
- e. Hubungan industrial berdasarkan pancasila

5. Pendayagunaan

Pendayagunaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencakup identifikasi, pengembangan, dan pemanfaatan potensi, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu dalam organisasi. Ini melibatkan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan guru untuk berpartisipasi aktif, berkontribusi, dan merasa terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Pendayagunaan karyawan adalah langkah lanjutan dari proses seleksi, di mana calon karyawan yang diterima ditempatkan pada posisi atau pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan, sambil memberikan tanggung jawab kepada mereka. Pendayagunaan adalah kebijakan yang diambil oleh pimpinan personalia untuk menentukan apakah seorang guru tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi tertentu, berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan, atau kualifikasi yang diperlukan.

Pendayagunaan karyawan sebaiknya disesuaikan dengan minat mereka. Ketika karyawan ditempatkan sesuai dengan minat mereka, hal ini akan meningkatkan semangat dan motivasi mereka dalam bekerja, sehingga pekerjaan tersebut menjadi lebih memuaskan. Selain itu, pemanfaatan karyawan juga harus berdasarkan pada keahlian dan keterampilan yang

dimiliki. Dengan cara ini, semangat kerja mereka akan meningkat, dan mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan.

B. Kinerja guru

Kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁹ Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart penilaian yang ditetapkan organisasi. Kinerja guru adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.²⁰ Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kemampuan individu dalam menyusun dan mengatur tugas-tugas pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja mencerminkan kemauan individu atau kelompok untuk melakukan atau menyelesaikan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, dengan hasil yang sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan.

Kinerja atau performa dapat diartikan sebagai gambaran mengenai sejauh mana program, kegiatan, atau kebijakan berhasil dicapai dalam mencapai sasaran, tujuan, dan misi suatu organisasi yang tercermin melalui perencanaan strategis organisasi tersebut. Kinerja dapat diketahui dan diukur ketika individu atau kelompok guru telah memiliki kriteria atau standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebagai tolak ukur.

¹⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2013),

²⁰ Eko Budiyanto and Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja, Evaluasi Kinerja SDM* (Banten: CV. A.A. Rizky, 2020).

Sedarmayati menjelaskan lebih lanjut dalam bukunya yang membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, bahwa indikator-indikator kinerja di antaranya yaitu:²¹

1. Ketetapan Waktu (*Promptness*)
2. Inisiatif (*Initiative*)
3. Kemampuan (*Capability*)
4. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Chowdhury dalam melakukan survey terhadap sales yang bekerja di dua perusahaan retail menjelaskan bahwa strategi untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan cara:²²

1. Memberikan motivasi intrinsik
2. Melakukan supervisi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Ivancevich, Konopaske, and Matteson)²³

1. Kapasitas untuk berkinerja
2. Kesempatan untuk berkinerja
3. Ketersediaan/kemauan untuk berkinerja

Menurut Herzberg dalam buku *The motivation to work* yang dikutip oleh Sondang menjelaskan ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan.

²¹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2012).

²² M. Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018).

²³ Michael T. Matteson John M. Ivancevich, Robert Konopaske, "Organization Behavior and Management" (Singapore: MCGraw-Hill, 2008).

Dua faktor itu disebutnya faktor *hygiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor hygiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah prestasi(achievement), pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik).²⁴

1. Faktor *Hygiene*

Kesehatan atau faktor hygiene berkenaan dengan kebutuhan untuk memelihara kesejateraan guru yang bersifat ekstrinsik berasal dari luar diri manusia yang keberadaannya dapat menentukan perilaku atas kehidupan seorang. Faktor hygiene berhubungan dengan bagaimana cara memenuhi kebutuhan untuk mempertahankan dan memelihara kesejahteraan guru baik dari segi Kesehatan ataupun kenyamanan dalam bekerja. Faktor hygiene tujuannya tidak untuk mencapai kepuasan namun adanya faktor ini membantu mencegah ketidakpuasan dalam bekerja seperti guru sakit, melaksanakan cuti, libur, mengikuti program kesejahteraan dan Kesehatan. Disamping itu, hal ini juga melibatkan lingkungan pekerjaan dan penghargaan yang ada, kebijakan instansi, interaksi antarpribadi, posisi dalam struktur organisasi dan pengawasan. Dalam hal kinerja, faktor-faktor seperti kompensasi sangat penting untuk menjaga dan memotivasi karyawan serta mencegah ketidakpuasan.

²⁴ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(2008:Jakarta, Bumi Aksara).

2. Faktor motivasi

Faktor motivasi atau pendorong kepuasan kerja ini berhubungan dengan kebutuhan psikologis individu, yang terdiri dari sejumlah kondisi intrinsik yang berasal dari dalam individu. Jika kepuasan kerja tercapai, pekerja akan memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Faktor motivasi ini mencakup sifat pekerjaan, pencapaian, penghargaan, rasa tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang. Keberadaan faktor motivasi tidak selalu menjadi penentu kepuasan kerja, tetapi jika faktor ini hadir, akan ada motivasi yang kuat atau dorongan semangat kerja dari guru untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dan lebih baik. Ketika seorang guru merasa puas dengan pekerjaannya, maka guru tersebut akan termotivasi untuk melakukan tugas dengan optimal dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru tersebut.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru tidak hanya muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu, seperti:

a. Gaji

Gaji merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja seorang guru. Seseorang akan lebih bersemangat dalam pekerjaannya jika gaji yang diterima dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Sebaliknya, ketika seseorang merasa tidak sejahtera atau kesulitan dalam kebutuhan hidup, mereka cenderung kehilangan semangat dalam bekerja.

b. Sarana dan prasarana

Fasilitas dan infrastruktur berperan penting dalam mendukung kinerja guru. Perbandingan antara guru yang memiliki akses terhadap

fasilitas yang memadai dengan yang tidak menunjukkan perbedaan dalam kualitas kinerja. Guru yang dilengkapi dengan fasilitas yang memadai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, penting untuk mengikuti perkembangan teknologi saat ini.

c. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada semua elemen di sekitar guru yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas-tugasnya, seperti kebersihan, pencahayaan, dan faktor-faktor lainnya.

d. Kepemimpinan

Dalam konteks kepemimpinan, Mohammad Arifin menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain melalui proses tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Ada alasan penting mengapa kepemimpinan berpengaruh pada kinerja; konsep kepemimpinan tidak hanya terbatas pada memberikan instruksi, tetapi lebih pada memberikan motivasi atau dorongan yang menginspirasi bawahan sehingga inisiatif dan kreativitas dapat berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerja.

Oleh karena itu, kesejahteraan dan kinerja guru memiliki dampak yang signifikan pada proses pembelajaran. Ketika guru merasa sejahtera, mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif, yang pada akhirnya akan menghasilkan dampak positif dan mendorong perkembangan siswa yang berprestasi dan memiliki karakter baik.