BAB I
PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

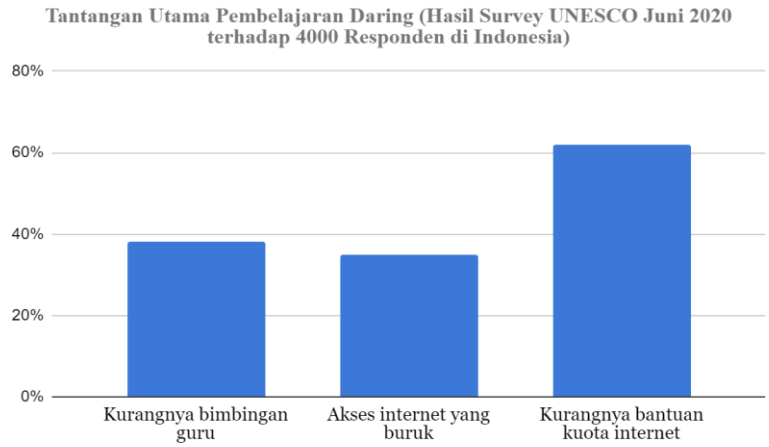
Tatanan dunia kian menghadapi arus globalisasi yang pesat. Globalisasi menghilangkan kesenjangan batasan baik dari segi waktu maupun wilayah, yang mana menghadirkan berbagai disruptif (Bhattacharyya & Thakre, 2021, hlm.1). Disruptif membutuhkan respon yang cepat agar dapat dioptimalkan ke arah yang positif. Salah satu disruptif yang dirasakan dari globalisasi yaitu adanya transformasi industri teknologi atau yang sering dikenal sebagai era revolusi industri 4.0 (Gupta, Mitra, & Garg, 2021, hlm.179). Menurut Hamdan (2018, hlm.1), definisi revolusi industri 4.0 merujuk pada proses integrasi tatanan dunia dengan mengadopsi teknologi terbarukan yang diimplementasikan pada cara hidup kerja manusia secara fundamental.

Era revolusi industri 4.0 menghadirkan banyak perubahan bagi seluruh sektor kehidupan di Indonesia, salah satunya terhadap sektor pendidikan. Pendidikan merupakan kunci keberhasilan utama untuk meningkatkan kapabilitas suatu negara dalam mengadopsi teknologi yang terbarukan. Pendidikan yang berkualitas dan bermutu tinggi akan menciptakan generasi bangsa yang berdaya saing unggul dalam menguasai industri teknologi 4.0. Era revolusi industri 4.0 menuntut institusi pendidikan tidak hanya sekadar menghasilkan generasi muda dengan gelar yang tinggi namun juga berkompeten dalam menguasai teknologi terbarukan (Yusuf, 2020, hlm.96). Pendidikan merupakan langkah yang tepat untuk menghadapi berbagai polemik dalam era revolusi industri 4.0.

Perjuangan dalam membangun pendidikan yang berkualitas di era revolusi industri 4.0 tentunya tidak terlepas dari berbagai rintangan.Merebaknya wabah COVID-19 menjadi salah satu rintangan besar yang dihadapi oleh dunia pendidikan di Indonesia.Yuliana (2020, hlm.1)dalam penelitiannya "*Wellness dan Healthy Magazine*" menjelaskan bahwa pada di awal tahun 2020, *World Health Organization* (WHO), merilis pernyataan bahwa seluruh negara memasuki situasi pandemi global

yakni dengan adanya virus jenis baru dari Wuhan, Tiongkok pada tahun 2019 yang disebut sebagai *Coronavirus Disease* (SARS-CoV-2). Menghadapi situasi pandemi global ini maka diterapkannya kebijakan *Work From Home* (WFH) untuk mengurangi penyebaran virus. Penerapan kebijakan baru menuntut para akademisi untuk menghasilkan sistem pembelajaran yang kreatif dan inovatif agar pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM) dapat tetap terlaksana, salah satunya dengan memanfaatkan platform *Zoom Meeting*untuk pembelajaran daring. Realitanya, pembelajaran daring tidak dapat dikatakan sebagai solusi yang mutlak untuk membangun pendidikan yang berkualitas di tengah kondisi pandemi ini karena berdasarkan (CNN Indonesia, 2020) mengungkapkan dari Data Pokok Pendidikan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia bahwa masih terdapat 12.000 sekolah yang belum memiliki akses internet khususnya pada kawasan daerah 3T (Terdepan, Terpencil, Tertinggal). Permasalahan aksesibilitas internet yang masih minim juga dibuktikan dari survey yang dilakukan oleh (UNICEF, 2020)menemukan bahwa terdapat tiga tantangan utama dalam pembelajaran daring bagi siswa yaitu kurangnya bimbingan guru, akses internet yang buruk, dan kurangnya bantuan kuota internet. Berikut ini data survey yang dilakukan oleh UNICEF,

Gambar 1. Survey Tantangan Pembelajaran Daring oleh UNESCO 2020



Sumber: Data diolah

Data permasalahan di atas menunjukkan bahwa tantangan pembelajaran daring dapat dikategorikan menjadi dua masalah utama yaitu kendala internet dan kurangnya bimbingan guru. Realitanya, para guru sudah berupaya memberikan output yang maksimal bagi siswanya namun data tersebut menunjukkan bahwa siswa masih merasakan kurangnya bimbingan guru dengan persentase sebesar 38%. Semenjak situasi pandemi, para guru juga dihadapkan dengan berbagai tantangan seperti kurangnya kemampuan dalam penggunaan teknologi, keterbatasan sarana dan prasarana sekolah serta tuntutan untuk merancang KBM yang kreatif dan menarik agar pembelajaran daring tidak membosankan bagi siswa. Supriyadi (2021, hlm.104) dalam penelitiannya yang berjudul "Strategi *Innovation Capability* Dalam Proses Pembelajaran Di Era Pandemi COVID-19" menjelaskan hal yang serupa bahwa pembelajaran daring menjadi problematika bagi dunia pendidikan karena masih kurangnya kesiapan dan ketersediaan pihak sekolah dalam mengadopsi teknologi media pembelajaran. Melihat tantangan tersebut, maka penting bagi pihak sekolah untuk memfasilitasi kebutuhan para guru dengan baik.Salah satunya dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang optimal. Guru ialah sumber daya manusia yang dimiliki oleh sekolah, seperti karyawan pada perusahaan, kinerja guru perlu dikelola dan dipertahankan dengan baik. Dengan diperolehnya kinerja yang maksimal dari para guru maka akan memberikan kemudahan bagi sekolah untuk mencapai target-target yang diinginkan.

Kinerja guru merupakan bukti konkret dari hasil pencapaian guru dalam memberikan pembelajaran yang berkualitas terhadap siswanya. Semakin meningkatnya kualitas kinerja yang dihasilkan para guru maka semakin meningkat pula pengetahuan yang diperoleh siswa didiknya. Alawi (2019, hlm.1) juga menjelaskan bahwa degan meningkatnya kualitas kinerja guru maka pembelajaran yang diperoleh siswa akan semakin bermutu. Dapat dikatakan bahwa kinerja guru menjadi salah satu indikator yang substansial dalam membangun pendidikan yang lebih baik bagi Indonesia. Selain itu, melalui kinerja guru yang optimal maka Indonesia dapat menghasilkan generasi bangsa yang cerdas dan berkompeten. Melihat betapa pentingnya kinerja guru maka pihak sekolah perlu memperhatikan

faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja gurunya terutama pada kondisi yang mendesak ini saat wabah COVID-19 merebak luas. Menurut Kamijan (2021, hlm.1) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru di tengah kondisi pandemi yang dapat dikategorikan menjadi faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja guru ialah jumlah beban kerja yang ditanggung selama pembelajaran daring.

Kurangnya literasi *digital* dan sarana prasarana teknologi yang terbatas tentunya menjadi hambatan utama dalam pembelajaran daring terutama bagi daerah yang masih sulit untuk dijangkau. Dengan dilakukannya pembelajaran daring, tentunya memberikan beban tersendiri baik bagi siswa maupun guru dalam proses mengajar. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jomuad *et al* (2021, hlm.1) bahwa beban kerja yang tidak sesuai dengan kapabilitas guru dapat mengakibatkan penurunan pada kinerja. Namun, bila beban kerja masih sesuai dengan kapabilitas guru maka beban kerja dapat digunakan sebagai indikator yang memacu kenaikan tingkat kinerja guru. Hal ini diungkapkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Astuti, Indarti, & Machasin (2017, hlm.1) bahwa ditemukan adanya pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja guru. Jadi, dapat dikatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru baik itu positif maupun negatif tergantung pada intensitas beban kerja itu sendiri serta kapabilitas yang dimiliki oleh guru.

Sebelum terjadinya pandemi, mudah bagi guru untuk menciptakan suasana belajar yang interaktif dengan siswa karena pembelajaran masih dilakukan secara tatap muka. Namun, saat pembelajaran daring tentunya akan sulit untuk menciptakan suasana belajar yang interaktif karena adanya jarak antara siswa dengan guru. Sehingga, untuk meminimalisir jarak tersebut para guru dituntut untuk merancang strategi pembelajaran yang kreatif dan menarik dengan memanfaatkan fitur-fitur teknologi baru seperti membuat video pembelajaran di *YouTube*, menyusun bahan presentasi dengan desain yang menarik, dan menggunakan *platform Google Classroom* untuk penugasan. Hal ini tentunya mengakibatkan adanya peningkatan jumlah beban kerja yang ditanggung oleh guru karena mereka ditargetkan untuk

selalu terjaga di depan layar komputer guna menghasilkan pembelajaran yang maksimal bagi siswa selain itu mereka juga harus beradaptasi dengan penggunaan fitur-fitur teknologi yang masih awam. *United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization* (UNESCO) dalam penelitian (Weken, Mongan, & Kekenusa, 2020, hlm.81) mengungkapkan bahwa semenjak terjadinya situasi pandemi, sebanyak 63 juta guru di dunia dihadapkan dengan proses pembelajaran yang sangat berbeda. Penelitian tersebut turut menjelaskan bahwa guru mengalami kesulitan untuk menyesuaikan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan serta kesiapan yang mereka miliki. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya peningkatan beban kerja yang ditanggung guru selama pandemi.

Faktor selain beban kerja yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru selama pandemi adalah pelatihan. Penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2021, hlm.1), menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Pelatihan dapat menjadi wadah untuk mengasah kemampuan para guru dalam menggunakan fitur-fitur teknologi baru seperti seperti *platform Microsoft Teams* yang memudahkan para guru di daerah ketika mengadakan pembelajaran daring dengan akses internet yang terbatas. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Dirjen GTK), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah menyelenggarakan "Program Guru Belajar Seri Masa Pandemi" (Kemendikbud, 2020) yaitu pelatihan untuk para guru yang mengalami kendala dan keresahan selama pembelajaran daring. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru dalam melaksanakan pembelajaran daring agar dapat menghasilkan kualitas kinerja yang terbaik bagi para siswanya. Tamsah *et al*(2020, hlm.163), menjelaskan hal yang serupa bahwa efisiensi dalam pelatihan adalah kunci untuk mengembangkan kualitas dan kreativitas guru dalam mengajar. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang dihasilkan oleh guru sehingga dapat diasumsikan bahwa pelatihan memiliki kontribusi yang baik terhadap kinerja.

Pelatihan merujuk pada upaya berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi demi mencapai kinerja yang lebih baik Mondy &

Martocchio (2016, hlm.212). Pelatihan dalam implementasinya, sering dihadapi dengan berbagai hambatan seperti sulitnya untuk menentukan jadwal pelatihan yang tepat karena biasanya pela tihan diadakan ketika para guru sedang bekerja sehingga mereka tidak dapat meluangkan waktunya untuk mengikuti pelatihan karena mereka memprioritaskan pekerjaan mereka. Mangkunegara (2017, hlm.44) menjelaskan bahwa salah satu hambatan dalam pelatihan yaitu menentukan pelatih yang berkualitas untuk mengajar pada program pelatihan yang diadakan. Berkualitas tidak hanya secara kompetensinya saja namun dari cara komunikasinya untuk menyampaikan bahan ajar pelatihan dan yang paling penting pelatih harus mengetahui filosofi atau tujuan utama diadakan program pelatihan agar pelatihan yang diadakan dapat sesuai dengan kebutuhan. Penting bagi sekolah untuk melakukan evaluasi yang rutin terhadap pelatihan yang diadakan untuk melihat sejauh mana pelatihan telah bermanfaat bagi pengembangan kompetensi guru.Kriteria evaluasi pelatihan yang baik difokuskan pada sejauh mana peserta menyukai program pelatihan yang diadakan berdasarkan manfaat yang diperolehnya. (Susanti &Sa'ud (2016, hlm.1) dalam penelitiannya menjelaskan hal yang serupa bahwa dengan mengimplementasi evaluasi pelatihan maka akan mudah bagi sekolah untuk menyelenggarakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan para guru. Program pelatihan yang sesuai tentunya akan meningkatkan kompetensi gurunya yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja yang dihasilkan guru.

Tidak hanya pelatihan, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya tentu akan memberikan kontribusi yang terbaik bagi sekolah namun bila tingkat kepuasan guru rendah maka kinerja yang dihasilkan pun tidak akan maksimal. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Baluyos, Rivera, & Baluyos (2019, hlm.1), kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru sehingga bila kepuasan kerja meningkat maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan. Lalu, Munandar (2021, hlm.23)juga menyatakan bahwa guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan profesinya akan lebih terpacu untuk mengajar dalam jangka waktu yang lama. Penelitian yang dilakukan oleh Panggalo, Limbong, & Kailola (2021,

hlm.1)mengungkapkan hal yang serupa bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja yang dihasilkan guru sehingga penting bagi pihak sekolah untuk selalu memperhatikan tingkat kepuasan gurunya.

Menurut Sinambela (2016, hlm.43), kepuasan kerja merujuk pada emosi yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya yang diperoleh dari hasil usahanya sendiri (internal) dan faktor lain di luar dirinya (eksternal) seperti hasil kerja, pekerjaan itu sendiri, dan keadaan kerja. Pada dasarnya, tingkat kepuasan kerja berhubungan erat dengan ekspetasi guru dengan imbalan yang diperolehnya.Bila guru sudah memberikan kontribusi yang terbaik namun tidak memperoleh insentif atau pengakuan yang sesuai maka hal ini dapat menurunkan tingkat kepuasan kerjanya. Penting bagi sekolah untuk menyesuaikan antara ekspetasi yang diharapkan guru dalam bekerja dengan imbalan atau fasilitas yang diberikan sekolah agar tidak menurunnya kepuasan guru.Kadtong (2017, hlm.1) dalam penelitiannya menyatakan bahwa guru yang merasa puas dengan imbalan yang diperoleh tentunya akan lebih giat dalam mengajar dan kinerja yang dihasilkannya pun akan meningkat. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peranan yang vital dalam mempertahankan dan mengembangkan kinerja guru.

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Nurul Iman Pondok Bambu dibawah naungan Yayasan Wakaf Nurul Iman telah berdiri semenjak tahun 1992. SDIT Nurul Iman telah menoreh akreditasi A karena upaya dan komitmennya yang tinggi dalam menghasilkan generasi muda bangsa yang cerdas dan bertaqwa. Sekolah ini merupakan salah satu sekolah Islam yang menawarkan kualitas pembelajaran bermutu tinggi. Terdapat beberapa program pembelajaran yang difasilitasi oleh SDIT Nurul Iman yaitu, 1) Pembelajaran Qur'an metode Wafa 2) *Collaborative Continues Learning* 3) Pembinaan Mentoring 4) Ekskul sunah.

SDIT Nurul Iman telah menerapkan pembelajaran daring di rumah dalam rangka untuk membatasi jumlah penyebaran Virus Corona di lingkungan sekolah.Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis bersama Pak Adi selaku

Kepala Sekolah SDIT Nurul Iman, beliau mengungkapkan bahwa terdapat permasalahan penurunan kinerja yang dihasilkan para guru semenjak pembelajaran daring diterapkan. Penurunan kinerja diakibatkan oleh kondisi pandemi yang terjadi secara mendadak tanpa adanya persiapan yang matang sehingga mengakibatkan para guru dituntut untuk beradaptasi dengan pola pembelajaran baru.Penurunan kinerja yang terjadi pada SDIT Nurul Iman juga terlihat dari perolehan hasil supervisi kinerja yang diadakan secara periodik.Berdasarkan data supervisi kinerja guru SDIT Nurul Iman periode 2018/2019 terdapat 38 guru yang berhasil mencapai kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan yaitu dengan rentang skor perolehan 9-10. Sebanyak 12 guru belum optimal dalam mencapai standar kinerja dengan rentang skor perolehan 7-8. Pada periode 2019/2020 ditemukan bahwa jumlah guru yang memperoleh skor 9 – 10 mengalami penurunan yaitu hanya sebanyak 24 guru.Jumlah guru yang memperoleh skor perolehan 7-8 mengalami peningkatan hingga sebanyak 26 guru.Perubahan perolehan skor kinerja ini mengindikasikan bahwa terjadi penurunan kinerja pada Guru SDIT Nurul Iman semenjak pembelajaran daring diterapkan selama situasi pandemi COVID-19. Berikut ini tabel supervisi kinerja guru SDIT Nurul Iman sebelum dan selama situasi pandemi COVID-19 berlangsung,

Tabel 1.
Supervisi Kinerja Guru SDIT Nurul Iman
Sebelum dan Selama Situasi Pandemi COVID-19

Kategori Penilaian Kinerja	Sebelum Pandemi (2018/2019)	Selama Pandemi (2019/2020)
Baik (9 - 10)	38 Guru	24 Guru
Sedang (7 -8)	12 Guru	26 Guru

Sumber: Data diolah

SDIT Nurul Iman juga mengalami permasalahan lain selama pembelajaran daring yaitu adanya perubahan pola kerja karena terdapat penambahan sesi pembelajaran baru bagi para siswa yang membutuhkan pengawasan dari guru selama pembelajaran daring, sesi ini ditujukan bagi siswa yang orang tuanya berhalangan hadir untuk menemani anak mereka selama proses belajar. Sesi ini diadakan pada malam hari setelah pembelajaran di kelas selesai yaitu pada pukul 19.00 – 21.30. Penambahan sesi pembelajaran tentunya meningkatkan jumlah beban kerja yang

ditanggung guru karena mereka harus selalu terjaga di depan komputer untuk berkoordinasi dengan siswa dan guru yang lain dalam proses pembelajaran. Tidak berhenti disitu saja, setelah sesi penambahan pembelajaran selesai, para guru juga tidak dapat langsung beristirahat karena mereka perlu membuat bahan pembelajaran untuk esok hari dan memeriksa tugas-tugas yang sudah diselesaikan siswa didiknya hingga larut malam yang mengindikasikan bahwa terdapat peningkatan beban kerja yang ditanggung oleh guru SDIT Nurul Iman.Berikut ini jadwal baru yang diterapkan guru SDIT Nurul Iman selama diberlakukannya pembelajaran daring,

Tabel 2.
Jadwal Pembelajaran Daring Guru SDIT Nurul Iman

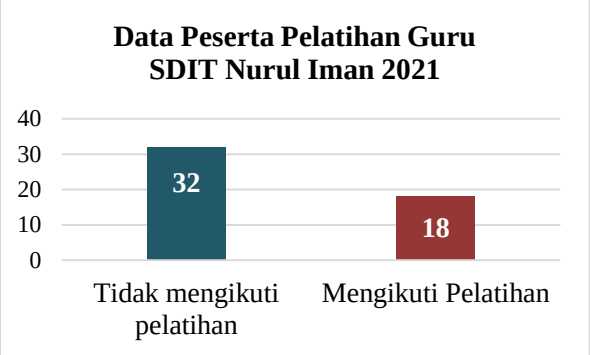
Waktu	**Aktivitas**
07.00 - 11.25	KBM Daring
11.25 - 14.30	Persiapan Bahan Ajar
19.00 - 21.30	Sesi tambahan yang diterapkan semenjak pembelajaran daring
**Jadwal kerja belum termasuk kegiatan rapat dan taklim.*	

Sumber: Data diolah

Ditinjau dari tabel di atas, jadwal kerja guru SDIT Nurul Iman dimulai pukul 07.00 hingga pukul 21.30 yang mana belum termasuk dalam kegiatan rapat dan taklim, hal ini mengindikasikan adanya peningkatan beban kerja yang ditanggung oleh para guru. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Pak Adi selaku Kepala Sekolah SDIT Nurul Iman ditemukan bahwa selama kegiatan pembelajaran daring, pihak sekolah SDIT Nurul Iman membatasi *screening time* para guru dan siswa, tujuannya untuk mengurangi intensitas mereka terjaga di depan komputer untuk mengurangi dampak dari beban kerja yang ditanggung para guru. Pembatasan *screening time* juga diberikan karena semenjak pembelajaran daring guru dituntut untuk mempelajari dan menguasai *tools-tools* teknologi baru yang mana juga menambah tuntutan pekerjaan mereka. Peningkatan beban kerja yang berkelanjutan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja para guru karena dengan banyaknya beban kerja yang mereka tanggung maka akan mengurangi waktu mereka untuk

beristirahat sehingga akan menyulitkan mereka untuk bekerja secara optimal. Fenomena masalah lain yang dialami oleh guru SDIT Nurul Iman yaitu kurangnya minat guru dalam mengikuti pelatihan yang telah difasilitasi oleh pihak sekolah.

Gambar 2. Grafik Jumlah Peserta Pelatihan
Guru SDIT Nurul Iman



Sumber: Data diolah

Pelatihan hanya diikuti oleh 18 dari 50 guru, walaupun program pelatihan yang diadakan sudah disebarluaskan melalui *WhatsApp Group* Guru SDIT Nurul Iman secara rutin namun tidak ada peningkatan jumlah peserta yang mengikuti. Pembelajaran daring menuntut para guru untuk beradaptasi menguasai fitur-fitur teknologi baru agar dapat menghasilkan kualitas pembelajaran yang maksimal bagi siswa didiknya mengingat pembelajaran daring menyulitkan komunikasi yang interaktif antara guru dengan peserta didik. Program pelatihan yang difasilitasi sekolah dapat menunjang kebutuhan kompetensi selama pembelajaran daring untuk memudahkan para guru beradaptasi dengan pola pembelajaran baru secara daring. Program pelatihan yang berkualitas dapat menjadi solusi untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja guru selama kondisi pembelajaran daring ini namun bila minat guru dalam mengikuti pelatihan tidak kunjung mengalami perubahan hal ini tentu dapat berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang dihasilkannya dalam proses pembelajaran daring.

Minimnya peserta pelatihan pada guru SDIT Nurul Iman dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya jenis pelatihan yang tidak sesuai dengan minat dan kebutuhan guru. Pelatihan yang diberikan oleh pihak sekolah mungkin tidak sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang ingin dikuasai para guru selama pembelajaran

daring ini. Bila permasalahan ini terjadi secara berkelanjutan tentunya minat para guru dalam mengikuti pelatihan akan semakin menurun karena mereka tidak merasa puas dengan jenis pelatihan yang diadakan. Minimnya keinginan untuk mengikuti pelatihan dapat pula berpengaruh terhadap target kinerja yang ingin mereka capai mengingat bahwa kemampuan dan keterampilan guru sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran yang mereka hasilkan. Dengan melakukan penelitian ini maka dapat memudahkan pihak sekolah untuk mengidentifikasi secara spesifik kebutuhan pelatihan yang diinginkan guru agar program pelatihan tidak diadakan secara percuma sehingga pihak sekolah dan guru dapat saling diuntungkan dengan mengadakan program pelatihan yang sesuai.

Kepuasan kerja juga menjadi kendala utama terhadap kinerja guru SDIT Nurul Iman. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan Pak Adi selaku Kepala Sekolah SDIT Nurul Iman, beliau mengungkapkan bahwa selama pembelajaran daring tingkat kepuasan kerja guru mengalami penurunan. Permasalahan ini terjadi karena pekerjaan yang ditanggung oleh guru mengalami perubahan yakni para guru dituntut untuk beradaptasi menguasai fitur teknologi baru yang mana tidak sesuai dengan kemampuan maupun pengalaman yang mereka miliki. Beliau mengungkapkan juga bahwa terdapat kendala dalam pelaksanaan supervisi pembelajaran daring karena adanya kesulitan untuk menentukan jadwal supervisi yang sesuai mengingat bahwa jadwal para guru cenderung lebih padat semenjak daring serta terdapat pula keterbatasan akses internet yang mengganggu proses supervisi. Tingkat kepuasan kerja juga menurun karena adanya kendala komunikasi yang dirasakan para guru terhadap sesama rekan kerjanya maupun dengan siswa didiknya. Permasalahan tersebut dapat dipersepsikan bahwa adanya indikasi penurunan kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru SDIT Nurul Iman Pondok Bambu.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jomuad *et al* (2021, hlm.1) dengan judul "Teachers' workload in relation to burnout and work performance" ditemukan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif yang signfikan antara beban kerja terhadap kinerja guru. Pada penelitian (Johari, Tan, & Zulkarnain (2018,

hlm.1)yang berjudul "Autonomy, Workload, Work Life Balance, and Job Performance Among Teachers" ditemukan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Rotas & Cahapay (2020, hlm.1) yang berjudul "Workload Stress and Results Based Performance of Multigrade Teachers" juga mengungkapkan hasil bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Durrani (2019, hlm.74) dalam penelitiannya yang berjudul "Factors Affecting Teacher's Performance: Evidence From Private Secondary Schools of Karachi, Pakistan" juga menemukan hasil yang serupa bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru

Penelitian Janssen *et al* (2019. hlm.1) yang berjudul "Training higher education teachers' critical thinking and attitudes towards teaching it" menemukan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Dengan program pelatihan sesuai maka dapat meningkatkan mutu kualitas kinerja guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh Prayogo, Haryono, & Sulistyan (2019, hlm.1) yang berjudul "Role Analysis Work Motivation, Work Discipline and Performance Agaisnt Teacher Training at SMP Negeri 2 Klakah" menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Putra & Wulandari (2019, hlm.1) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Durrani (2019, hlm. 74) dalam penelitiannya yang berjudul "Factors Affecting Teacher's Performance: Evidence From Private Secondary Schools of Karachi, Pakistan" mengungkapkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wula *et al* (2020, hlm.1) yang berjudul "Job Satisfaction and Performance of Elementary School Teachers in Southern Papua, Indonesia" ditemukan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Cortez *et al* (2021) yang berjudul "Teacher's Job Satisfaction and Its Relationship with Their Work Performance, Professionalism, and Commitment"

ditemukan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sutrisno (2021, hlm.7) pada penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Yayasan X" menemukan hasil penelitian yang serupa bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.Pada penelitian yang dilakukan oleh Fatati dan Anieq (2017) ditemukan pula bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru tidak signifikan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan riset gap di atas, penulis tertarik untuk mengkaji penelitian dengan judul "**PENGARUH BEBAN KERJA, PELATIHAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SDIT NURUL IMAN PONDOK BAMBU SELAMA PEMBELAJARAN DARING DI SITUASI PANDEMI COVID-19"** dalam rangka menyelesaikan tugas akhir penulis serta sebagai sumbangsih ilmu dan pengetahuan baru bagi Manajemen Sumber Daya Manusia.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka dapat disusun sebuah rumusan masalah, sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Nurul Iman Pondok Bambu selama pembelajaran daring di situasi pandemi COVID-19?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru pada SDIT Nurul Iman Pondok Bambu selama pembelajaran daring di situasi pandemi COVID-19?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Nurul Iman Pondok Bambu selama pembelajaran daring di situasi pandemi COVID-19?
4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada SDIT Nurul Iman Pondok Bambu selama pembelajaran daring di situasi pandemi COVID-19?

I.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Nurul Iman Pondok Bambu Bambu selama pembelajaran daring di situasi pandemi COVID-19
2. Untuk menganalisis pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja guru pada SDIT Nurul Iman Pondok Bambu selama pembelajaran daring di situasi pandemi COVID-19
3. Untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Nurul Iman Pondok Bambu selama pembelajaran daring di situasi pandemi COVID-19
4. Untuk menganalisis pengaruh antara beban kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Nurul Iman Pondok Bambu secara simultan selama pembelajaran daring di situasi pandemi COVID-19

I.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua aspek manfaat, yaitu :

1. Aspek Teoritis (Keilmuan)

a. Mengembangkan ilmu, pengetahuan serta wawasan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia terutama dalam menganalisis pengaruh beban kerja, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

b. Sebagai bentuk sumbangsih dan pijakan penelitian relevan selanjutnya di masa depan dengan model teori yang belum diuji dalam penelitian ini

2. Aspek Praktisi

a. Bagi akademisi, sebagai sumber maupun referensi pengetahuan bagi pembaca untuk mengetahui teori-teori dalam mengelola kinerja guru, serta sebagai sumbangsih dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.

b. Bagi pihak SDIT Nurul Iman, sebagai masukan dan bahan evaluasi untuk menganalisis serta mengelola kinerja guru beserta faktor-faktor yang memengaruhinya guna mempertahankan serta meningkatkan kinerja guru dalam membangun pendidikan yang berkualitas.