

# BAB I

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Persoalan Pendidikan di Indonesia secara umum terletak pada guru atau tenaga pendidik. Berbagai hal yang menjadi munculnya sebuah persoalan pendidikan, salah satunya terletak pada kompetensi guru, munculnya persoalan demikian tentunya menyalahi aturan perundang-undangan sebagai guru, yaitu kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kompetensi merupakan komponen kunci standar profesi selain kode etik sebagai pengaturan perilaku profesional yang diterapkan dalam prosedur dan sistem pengendalian tertentu (UU No. 14, 2005).

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk mengatur kebutuhan pengetahuan dan praktik sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Di Lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan akan pentingnya tenaga pengajar dan tenaga pengajar sekolah, yang mendorong atau berkontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah.

Guru profesional pada hakekatnya adalah guru yang memiliki kemampuan mengajar dan melaksanakan tugas mengajar. Kompetensi adalah gambaran kualitatif dan kuantitatif dari kualifikasi dan keterampilan seseorang (Sutrisno et al., 2022).

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah kompetensi yang memadai, kondisi kerja yang aman dan sehat, organisasi, kesempatan untuk

mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lain-lain (Siregar, 2019).

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif atau kinerja yang unggul (Afandi, 2021).

Masalah kompetensi guru merupakan masalah yang harus segera diselesaikan oleh setiap guru di setiap jenjang pendidikan. Dipimpin oleh instruktur yang berkualitas tentu saja, guru juga harus berpenampilan menarik dan mudah bergaul, penyesuaian dalam masyarakat (Sari et al., 2022).

Kompetensi seorang guru adalah kemampuan guru untuk memahami dirinya sebagai bagian integral dari masyarakat dan mengembangkan tanggung jawabnya sebagai anggota masyarakat dan warga negara, lebih dalam kompetensi ini mencakup kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan dan kehidupan. Di lingkungan sekitar saat melaksanakan tugas mengajar (Noormawati, 2019).

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa seorang guru yang berkualitas harus mempunyai sifat-sifat; memiliki pengetahuan yang mendalam dan komprehensif tentang isi mata pelajaran tertentu, mengetahui cara melakukan kajian dan penilaian pendidikan, baik hati dan berdedikasi serta mempertimbangkan perkembangan peserta didik serta inovasi dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan pendidikan. Selain kompetensi, efektivitas mengajar seorang guru juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motif kerja ini bisa berbeda satu sama lain.

Kedepannya hal ini akan menimbulkan perbedaan efektivitas guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Motivasi guru mempunyai dampak terhadap kepala sekolah dan manajemen sekolah, karena motivasi guru juga mempengaruhi motivasi siswa. Guru yang bermotivasi tinggi dapat menciptakan lingkungan sosial dan psikologis yang lebih baik bagi siswa (Yahya, 2019).

Motivasi kerja adalah seperangkat motivasi yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang, yang mendorong seseorang untuk melakukan perilaku kerja dalam bentuk, arah intensitas, dan jangka waktu tertentu (Suwanto, 2020).

**Tabel 1.1 Absensi Guru**

No	Tahun	Izin	Sakit	Alfa
1.	2021	7	6	6
2.	2022	9	7	4
3.	Total	16	13	10

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas, masih ada beberapa guru yang tidak masuk tanpa keterangan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru yang menunjukkan kinerja kurang optimal dan masih belum sesuai harapan, fenomena yang terjadi pada masalah absensi guru di sekolah yaitu masalah kesehatan, ketidaksiplinan serta kendala transportasi atau jarak tempuh ke sekolah.

Kompetensi yang harus dimiliki setiap guru dalam pekerjaan adalah kemampuan mengarahkan belajar siswa, yang meliputi pemahaman siswa,

perencanaan pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar siswa. Hal ini terjadi terhadap sikap dari beberapa guru yang belum terlaksana sesuai dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), fenomena yang terjadi di sekolah adanya jam pelajaran kosong sehingga siswa/siswi tidak mendapatkan materi pembelajaran secara optimal yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Permasalahan yang terjadi pada motivasi kerja yaitu kurangnya penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi guru yang dapat merugikan motivasi mereka. Rasa dihargai dapat meningkatkan semangat dan komitmen terhadap tugas pengajaran, fenomena yang terjadi di sekolah guru tidak mendapatkan umpan balik sehingga mereka merasa diabaikan dan dukungan yang kurang dari manajemen sekolah.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas bahwa kompetensi dan motivasi guru sangat mempengaruhi kinerja seorang guru. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“DAMPAK KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK YADIKA 13 TAMBUN”**.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berdampak signifikan terhadap kinerja guru SMK Yadika 13 Tambun?
2. Apakah motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja guru SMK Yadika 13 Tambun?

3. Apakah kompetensi dan motivasi kerja berdampak signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMK Yadika 13 Tambun?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi dapat berdampak kinerja guru SMK Yadika 13 Tambun.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi dapat berdampak kinerja guru SMK Yadika 13 Tambun.
3. Untuk mengetahui apakah kompetensi dan motivasi dapat berdampak secara simultan kinerja guru di SMK Yadika 13 Tambun.

### **Manfaat Penelitian**

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan yaitu :

1. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, manfaat dan menjadi pengalaman tersendiri bagi peneliti.

2. Bagi Sekolah

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan baik untuk guru SMK Yadika 13 Tambun untuk meningkatkan kinerja guru dengan memperhatikan kompetensi dan motivasi kerja.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini di harapkan untung mengembangkan dan menjalankan ilmu mengenai dampak kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Serta dapat dijadikan informasi untuk penelitian berikut.

### **Sistematika Penelitian**

Sistem penulisan merupakan sebuah elemen atau metode yang untuk memastikan agar fokus penulisan ini tetap pada topik yang akan di angkat. Berikut penataan penulisan ini terbagi menjadi 5 pembahasan:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab I menjelaskan tentang latar belakang masalah dan fenomena di sekolah, rumusan masalah pada sekolah, tujuan penelitian, batasan pada masalah dan sistematika pada penelitian.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab II membahas mengenai penjelasan literatur yang mendasari topik penelitian secara umum, penelitian terdahulu, dan model konseptual penelitian.

#### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab III membahas mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta metode analisis data.

#### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab IV berisi mengenai profil sekolah, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V PENUTUP**

Bab V berisi mengenai kesimpulan pada penelitian ini, keterbatasan penelitian, dan saran.

