

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu investasi paling berharga dalam sebuah organisasi dan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai visi, misi, serta tujuannya. Karena itu, peran manusia memiliki pengaruh besar sebagai penggerak perubahan dalam organisasi dan perusahaan. Tidak terkecuali dalam sektor pendidikan, manusia dalam hal ini guru memainkan peran penting dalam kesuksesan organisasi pendidikan, baik pemerintah maupun non-pemerintah. Mengingat peran yang sangat signifikan, manusia dianggap sebagai aset paling penting yang harus dijaga dan dikembangkan oleh setiap organisasi.

Pendidikan sendiri merupakan sektor strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Di dalam sistem pendidikan, guru memegang peran sentral sebagai penggerak utama dalam proses pembelajaran. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia sangat erat kaitannya dengan kinerja guru. Kinerja guru sebagai tenaga pendidik memiliki dampak signifikan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, khususnya dalam pembentukan karakter dan kompetensi siswa (Ismail 2019). Menurut (Rachmawati 2013:16) Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan

Kinerja guru sangat mempengaruhi kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan, terutama di tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), yang memiliki karakteristik khusus sebagai sekolah vokasi yang menyiapkan siswa langsung untuk dunia kerja. Menurut penjelasan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 pasal 15 bahwa SMK merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Mengacu pada inti penjelasan tersebut SMK lebih berkonsentrasi pada membantu siswa memperoleh keterampilan yang mereka miliki agar dapat langsung bekerja.

SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen merupakan salah satu sekolah kejuruan swasta yang beralamat di Jalan P. Bumidirjo Nomor. 36 Kebumen. Sekolah ini memiliki 82 guru aktif mengajar di 7 kejuruan yaitu Geologi Pertambangan, Teknik Kendaraan Ringan Otomotif, Teknik dan Bisnis Sepeda Motor, Teknik Ototronik, Teknik Komputer dan Jaringan, Perbankan dan Keuangan Mikro, serta Animasi. Sebagai lembaga pendidikan vokasional, sekolah ini juga berupaya mewujudkan kinerja guru yang optimal guna menghasilkan lulusan yang kompeten di dunia kerja.

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Sekolah bidang Ketenagakerjaan SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen terkait kinerja guru, bahwa kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Ketenagakerjaan terkait hal pembelajaran menyatakan kurangnya kemampuan guru untuk

memberikan pembelajaran yang bervariasi, beberapa guru yang menunda masuk kelas padahal sudah masuk jam pembelajaran, serta masalah disiplin siswa yang ditandai dengan seringnya mereka berada di luar kelas tanpa izin. Ketidakkonsistenan kinerja guru juga tercermin dari data kinerja lima tahun terakhir. Berikut tabel presentase kinerja guru 5 tahun terakhir SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen:

Tabel I - 1
Data Kinerja Guru 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Keterangan	Presentase (%)
1.	2020	Baik	85,5%
2.	2021	Baik	85%
3.	2022	Sangat baik	91,2%
4.	2023	Cukup	78,2%
5.	2024	Baik	80,5%

Sumber: SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen (2024)

Data dari tabel I-1 menunjukkan adanya fluktuasi kinerja dari tahun 2020 hingga 2024. Pada tahun 2020 dan 2021, kinerja tercatat "Baik" dengan persentase masing-masing 85,5% dan 85%. Peningkatan signifikan terjadi pada tahun 2022 menjadi "Sangat baik" dengan persentase 91,2%. Namun, pada tahun 2023, kinerja menurun drastis menjadi "Cukup" dengan persentase 78,2%, sebelum akhirnya kembali meningkat menjadi "Baik" dengan persentase 80,5% pada tahun 2024.

Belum maksimalnya kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, hal ini karena adanya faktor yang mempengaruhi seperti kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik, seperti yang diuraikan oleh (Sari & Mardjuni 2018), melibatkan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dikuasai oleh seorang guru dalam

menjalankan tugas keprofesionalannya. Kompetensi ini mencakup tidak hanya kemampuan akademik tetapi juga kemampuan personal dan sosial yang mendukung hubungan baik dengan siswa. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2005 mengenai Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 Ayat (3) butir (a) “Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya”. Dengan penguasaan kompetensi ini, guru dapat menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kebutuhan masing-masing siswa, sehingga tercapai pembelajaran yang lebih merata dan efektif.

Meskipun seluruh siswa mempelajari materi yang sama, kemampuan mereka dalam memahami materi bisa berbeda-beda. Guru perlu mengidentifikasi siswa yang mengalami kesulitan belajar dan memberikan bimbingan khusus agar mereka dapat mengejar ketertinggalannya. Tujuannya adalah agar semua siswa memiliki kesempatan yang sama untuk berhasil dalam belajar. Untuk mencapai pembelajaran yang efektif, guru perlu menerapkan prinsip diferensiasi pembelajaran. Prinsip ini mengakui bahwa setiap siswa memiliki gaya belajar, minat, dan kecepatan belajar yang berbeda-beda. Oleh karena itu, guru harus mampu menyesuaikan metode pembelajaran, materi, dan penilaian agar sesuai dengan kebutuhan individual setiap siswa. Pada dasarnya proses pembelajaran yang efektif adalah ketika guru dapat menyesuaikan pengajarannya dengan kebutuhan dan karakteristik

unik setiap siswa. Guru tidak hanya memberikan ilmu pengetahuan, tetapi juga berperan sebagai pembimbing yang membantu siswa tumbuh menjadi pribadi yang lebih baik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti sebagian besar guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen sudah tersertifikasi pendidik (SerDik).

Meskipun sebagian besar guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen telah tersertifikasi pendidik (SerDik), hal ini belum sepenuhnya mencerminkan penguasaan kompetensi pedagogik yang optimal. Sertifikasi memang menjadi syarat formal sebagai tenaga pendidik profesional, namun dalam praktiknya masih terdapat tantangan dalam menerapkan kemampuan pedagogik secara efektif di dalam kelas. Hasil observasi dan wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah bidang Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa beberapa guru belum mampu memberikan pembelajaran yang bervariasi dan menarik, serta kurang dalam membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar.

Selain itu, hasil wawancara dengan beberapa siswa juga mengungkapkan bahwa masih ada guru yang hanya memberikan tugas di kelas lalu meninggalkan ruangan, tanpa memberikan penjelasan materi atau pendampingan yang memadai. Hal ini mencerminkan lemahnya kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran secara menyeluruh, serta kurangnya pemahaman terhadap kebutuhan belajar siswa yang beragam.

Selain kompetensi pedagogik hal yang mempengaruhi terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Handoko (2010:81), banyak faktor yang

dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yaitu meliputi faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berupa skill karyawan atau kemampuan guru, sedangkan faktor eksternal dapat berupa lingkungan fisik, lingkungan non fisik, disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi aspek lain yang tidak kalah penting, karena kinerja guru tidak hanya dinilai dari kemampuan akademik saja, tetapi juga dari tanggung jawab dan komitmen dalam menjalankan tugas (Ardansyah 2014). Menurut Wibowo (2012:100), kedisiplinan mencerminkan sejauh mana seorang individu dapat mematuhi aturan yang berlaku dalam organisasi dan menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

Guru yang disiplin akan menjalankan tugasnya secara konsisten dan profesional, sehingga menciptakan suasana kelas yang kondusif untuk pembelajaran. Ketepatan waktu, kepatuhan pada aturan, dan tanggung jawab guru dalam menjalankan proses pendidikan memberikan dampak positif, baik bagi siswa maupun sekolah secara keseluruhan. Disiplin kerja memiliki peran penting dalam membangun etos kerja yang kuat, sehingga para guru dapat menjalankan peran mereka dengan lebih efektif dan efisien (Wibowo 2012:84).

Dalam menunjang kedisiplinan, absensi kehadiran di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen sudah menggunakan *face print* untuk absensi. Setiap bulan, akan dilaksanakan rekapitulasi kehadiran seluruh guru dan karyawan. Apabila terdapat guru yang melakukan pelanggaran terhadap

peraturan sekolah, maka Bagian Kepegawaian akan memberikan sanksi administratif berupa teguran lisan pada pelanggaran pertama. Apabila pelanggaran terulang, maka akan diberikan surat peringatan tertulis (SP). Jika setelah tiga kali diberikan SP, guru yang bersangkutan wajib mengajukan surat pengunduran diri. Berikut adalah tabel kedisiplinan guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen:

Tabel I - 2
Daftar Hadir Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen
September-November 2024

No	Bulan	Hadir Penuh	Terlambat	Tidak Hadir	Jumlah Guru
1	September	41	35	6	82
2	Oktober	39	36	7	82
3	November	42	33	7	82

Sumber: SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen (2024)

Berdasarkan tabel I-2, kehadiran guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen selama periode September hingga November 2024, diketahui bahwa tingkat kedisiplinan guru masih belum optimal. Jumlah guru yang hadir penuh setiap bulan berada di kisaran 39 hingga 42 orang dari total 82 guru. Sementara itu, keterlambatan masih cukup tinggi dengan angka 33 hingga 36 guru per bulan, dan ketidakhadiran tercatat antara 6 hingga 7 guru. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan kedisiplinan yang perlu mendapat perhatian, karena dapat memengaruhi proses belajar mengajar dan kinerja guru secara keseluruhan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi yang kuat diperlukan agar guru memiliki dorongan untuk terus meningkatkan kemampuan dan menerapkan metode pembelajaran yang

bervariasi. Menurut Lubis (2021), motivasi kerja dapat berfluktuasi tergantung pada dukungan dari pihak sekolah, fasilitas yang disediakan, dan hubungan dengan rekan sejawat. Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran, yang berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan (Ismail 2019:46). Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan semangat kerja yang berpengaruh pada performa guru di dalam kelas (Wibowo 2012). Teori motivasi menjelaskan bahwa dorongan internal dan eksternal mempengaruhi upaya seseorang dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja dapat dianggap sebagai penggerak utama yang mendukung kemampuan pedagogik dan kedisiplinan guru (Ismail 2019:44). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, motivasi kerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen belum sepenuhnya optimal. Beberapa guru menunjukkan kurangnya semangat dalam mengembangkan metode pembelajaran yang variatif dan kurang antusias dalam mengikuti kegiatan pengembangan profesional.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK TAMAN KARYA MADYA PERTAMPANGAN KEBUMEN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan mengenai belum optimalnya kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, sebagaimana terlihat dari fluktuasi data kinerja lima tahun terakhir serta temuan lapangan yang menunjukkan kurangnya variasi dalam pembelajaran dan lemahnya pendampingan terhadap siswa. Salah satu faktor yang memengaruhi kondisi ini adalah kompetensi pedagogik, di mana meskipun sebagian besar guru telah tersertifikasi, kemampuan mereka dalam menerapkan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa masih terbatas. Selain itu, disiplin kerja guru juga menjadi persoalan penting, terlihat dari ketidakhadiran sebagian guru dan ketidakpatuhan terhadap jadwal pembelajaran, yang berdampak langsung pada proses belajar mengajar. Di sisi lain, motivasi kerja guru yang belum sepenuhnya optimal turut memperlemah semangat dan inisiatif guru dalam mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan penulis rumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi Pedagogik berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?
4. Apakah Kompetensi Pedagogik berpengaruh terhadap Motivasi Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?

5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?
6. Apakah Kompetensi Pedagogik berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?
7. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian jelas dan lebih terstruktur, maka penelitian ini dibatasi pada hal-hal berikut:

1. Membatasi responden dalam penelitian ini yaitu semua Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.
2. Membatasi indikator yang masing-masing digunakan sebagai variabel penelitian, yaitu:
 - a. Kinerja Guru (Y)

Menurut Rachmawati (2013:16) Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Menurut *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assesstent* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian

Guru (APKG) (dalam Rusman, 2014) yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran.
- 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
- 3) Penggunaan metode pembelajaran
- 4) Evaluasi dalam kegiatan.

b. Motivasi (Y1)

Menurut Hasibuan (2009:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasannya. Menurut Syahyuti (2010:93) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Dorongan mencapai tujuan.
- 2) Semangat kerja.
- 3) Inisiatif.
- 4) Kreatifitas.
- 5) Rasa tanggung jawab.

c. Kompetensi Pedagogik (X1)

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2005 mengenai Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 Ayat (3) butir (a) “Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan

peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya”. Menurut Nurmaliani, dkk (2014) indikator kompetensi pedagogik adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui karakteristik peserta didik.
- 2) Mengetahui teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3) Pengembangan kurikulum.
- 4) Kegiatan pembelajaran yang mendidik
- 5) Pengembangan potensi peserta didik
- 6) Komunikasi dengan peserta didik
- 7) Penilaian/evaluasi

d. Disiplin Kerja

Menurut Mangkuprawira (2007:122), kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Adapun indikator disiplin kerja menurut Soedjono (2002) adalah sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru SMK taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?
2. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?
3. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?
4. Mengetahui pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Motivasi Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?
5. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?
6. Mengetahui pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?
7. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Disiplin kerja terhadap Kinerja

Guru dengan Motivasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi peneliti-peneliti lain di masa mendatang yang bermaksud mengkaji hal yang relevan dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Bagi pihak SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

