

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam bidang pendidikan, guru memegang peran ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Sebagai pengajar, guru bertugas memberikan sejumlah materi pelajaran kepada siswa dan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut hanya dapat dilakukan oleh seorang guru yang kompeten, profesional dan memiliki kinerja yang optimal.

Kinerja guru sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian salah satu indikatornya adalah kurangnya kedisiplinan dan penguasaan guru terhadap materi pelajaran serta metode mengajar belum optimal. Dengan demikian mutu profesi, kualitas dan kompetensi guru masih dirasa belum memenuhi standar.

Rendahnya kinerja guru diprediksi akibat banyak faktor, baik yang berasal dari dalam individu guru sendiri maupun dari luar. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kompetensi,

disiplin kerja, kepuasan kerja, organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, maupun adanya kebijakan pemerintah tentang pendidikan. Keberhasilan penyelenggara dan pengelolaan pendidikan di sekolah merupakan cermin dari kompetensi, disiplin kerja dan kinerja yang baik.

Berbicara tentang kinerja guru maka tidak mungkin juga terlepas dari apa yang dimaksud dengan pengertian umum kinerja. Dijelaskan oleh Mangkunegara (2011) bahwa kinerja sendiri memiliki arti hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012) menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga standart pekerjaan. Wirawan dalam Kun (2017) mengartikan Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi dan indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Demikian pula menurut Hasibuan (2012) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sementara itu, menurut Lewa dan Subowo dalam Wiratama dan Sintaasih (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal diperlukan kompetensi yang baik. Spencer (1993) mengatakan bahwa arti kompetensi adalah karakter mendasar dari seseorang yang menyebabkannya sanggup menunjukkan kinerja efektif atau superior di dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa pengertian kompetensi tersebut terdiri dari tiga hal, yaitu adanya kemauan tindakan (*skill*), kecerdasan (*intelligent*), dan tanggung jawab (*attitudes*). Sementara Ruky (2006) mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

Kompetensi untuk guru sendiri terbagi menjadi 4 dimensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kompetensi pedagogik sendiri meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Dalam standar nasional pendidikan, PP RI Nomor 19 Tahun 2005 pasal 28 ayat (3) butir (a) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan

mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi ragam potensi yang dimilikinya. Dalam tinjauan Mulyasa (2009), sekurang-kurangnya meliputi aspek-aspek berikut, yaitu: (a) pemahaman wawasan dan landasan kependidikan, (b) pemahaman terhadap peserta didik, (c) pengembangan kurikulum/silabus, (d) perancangan pembelajaran, (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (f) pemanfaatan teknologi pembelajaran, (g) evaluasi hasil belajar (EHB), dan (h) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang karena dengan disiplin pekerjaan yang dilakukan akan sesuai dengan aturan yang ada. Disiplin kerja menurut Rivai dalam Firda (2014) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2011) menjelaskan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi atau perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Suyatminah (2013) disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka satu faktor yang sangat menentukan kinerja karyawan.

SMP Negeri 3 Wates terletak di kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo, Yogyakarta. Saat ini SMP Negeri 3 Wates sedang berkembang dan menjadi salah satu pilihan favorit para pelajar. Setiap sekolah punya visi dan misi yang berbeda, maka untuk mewujudkan hal tersebut perlu kompetensi, disiplin kerja dan kinerja yang baik. Dalam rangka mengelola pendidikan di SMP Negeri 3 Wates di Kabupaten Kulon Progo mempunyai banyak tantangan, untuk menghadapi tantangan ini diperlukan kompetensi, disiplin kerja serta kinerja yang baik.

Setelah melakukan survei terhadap beberapa guru dengan berdialog, maka ditemukan fenomena yaitu adanya keberagaman kemampuan guru atau kompetensi guru dalam mengelola kelas. Keberagaman tingkat disiplin kerja juga terjadi pada guru SMPN 3 Wates Kulon Progo. Dikatakan oleh beberapa guru bahwa kompetensi pedagogik atau kemampuan mengelola pembelajaran dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompetensi pedagogik berpengaruh karena kemampuan ini berdampak langsung terhadap peserta didik. Guru yang baik adalah guru yang dapat menyampaikan

pemahaman teori pembelajaran kepada peserta didik serta dapat memahami karakteristik peserta didiknya. Jika peserta didik dapat menerima pemahaman secara baik dan karakteristik peserta didiknya dapat dipahami oleh guru maka kinerja guru tersebut dapat dikatakan baik. Memang tidak semua guru memiliki kemampuan yang sama persis, karena dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain pengalaman mengajar, lama kerja, sertifikasi atau pelatihan dan lain-lain. Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja guru. SMPN 3 Wates mempunyai beberapa aturan yang harus ditaati oleh pengajar yang mengajar di sekolah tersebut. Seperti contoh diantaranya jam kedatangan saat waktu tertentu, ketentuan memasuki kelas yang diampu, atau meninggalkan jam kelas yang diajar. Aturan tersebut dibuat untuk menciptakan keteraturan kerja dan membangun lingkungan yang kondusif. Jika lingkungan kerja kondusif maka kinerja guru bisa meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Revita (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi” menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai, yang berarti jika kompetensi pegawai semakin baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja memiliki hasil yang positif

dan signifikan, yang berarti jika disiplin kerja pegawai semakin baik maka kinerja pegawai juga akan membaik.

Apip (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SDN Ciawigebang Kuningan” menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja, yang berarti semakin tinggi kompetensi guru SDN Ciawigebang maka kinerja guru juga akan semakin meningkat. Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan” menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja guru SMPN 1 Purwodadi Grobogan, yang artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang guru maka kinerja guru tersebut juga akan meningkat.

Disiplin kerja juga dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja oleh Prihantiro (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen” menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja guru Yayasan Salafiyah Pati, yang berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka kinerja guru akan meningkat. Wulan (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Guru SMA Negeri Di Tiga Kecamatan Kota Depok”

menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja guru, yang berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas dan beberapa penelitian terdahulu, peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul :

**“PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 3 WATES KABUPATEN KULON PROGO”**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?

**C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru

2. Untuk menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen dan menambah kajian ilmu manajemen khususnya ilmu sumber daya manusia untuk mengetahui bagaimana strategi meningkatkan kinerja guru.

##### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak sekolah SMP 3 Wates dalam pengambilan keputusan guna menentukan kebijaksanaan sekolahan. Bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.