

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Profil SMK Negeri 14 Medan

1.1.1 Sejarah SMK Negeri 14 Medan

Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) SUMUT didirikan pada tahun 1975 dan dioperasikan pada tahun 1976 melalui bantuan dana dari Bank Dunia (*World Bank*). Pendirian BLPT SUMUT sendiri serempak dengan pendirian BLPT di Propinsi lain. BLPT SUMUT diawal pendiriannya menjadi tempat praktek siswa-siswi STM Negeri 1,2,3 Medan. Kemudian pada tahun 1997 BLPT SUMUT berubah menjadi UPT. Pendidikan Pelatihan Teknik SUMUT (UPT.PPT) SUMUT. Selain tempat praktek siswa-siswi SMK, BLPT SUMUT juga menambah program pemberdayaan masyarakat, khususnya para pemuda melalui pelatihan kecakapan hidup.

Pada tanggal 29 November 2010 terbit surat izin operasional SMK Negeri Bertaraf Internasional Sumatera Utara dan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 69727923. Kemudian berdasarkan peraturan gubernur No. 26 tanggal 26 Nopember 2013 Pemerintah Provinsi Sumatera Utara melebur UPT.PPT. SUMUT dan SMK Negeri Bertaraf Internasional Sumatera Utara menjadi UPTD. SMK Negeri Binaan Provinsi Sumatera Utara. UPTD. SMK Negeri Binaan Provinsi Sumatera Utara mengelola 11 program keahlian yakni Teknik Gambar Bangunan (Teknik Pemodelan dan Informasi Bangunan), Teknik Furniture, Teknik Pemesinan, Teknik Pengelasan, Teknik Elektronika Industri, Teknik Instalasi Tenaga Listrik, Teknik Kendaraan Ringan, Teknik Sepeda Motor, Teknik Bodi Otomotif, Teknik Komputer Jaringan dan Teknik Rekayasa Perangkat Lunak. Sejalan dengan UU No. 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah dimana terdapat pasal yang mengatur tanggung jawab pengelolaan SMA/SMK beralih dari pemerintah kabupaten/kota kepada pemerintah provinsi, maka seluruh SMA/SMK yang berada di kabupaten/kota menjadi tanggung jawab pemerintah provinsi Sumatera Utara.

Kemudian merujuk Pergub No. 60 tahun 2017 terdapat pasal yang menyatakan pembubaran UPT di lingkup Dinas Pendidikan pemerintah provinsi sumatera utara. Maka UPTD. SMK Negeri Binaan Provinsi Sumatera berubah menjadi SMK Negeri Binaan Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya merujuk kepada Pergub No. 3 Tahun 2019 tentang tugas, fungsi, uraian tugas dan tata kerja dinas pendidikan provinsi

Sumatera Utara dan Surat Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara No. 421.5/6084/Bid.PSMK/VII/2019 perihal pemberitahuan perubahan nama SMK Negeri Binaan Provinsi Sumatera Utara menjadi SMK Negeri 14 Medan maka SMK Negeri Binaan Provinsi Sumatera Utara menjadi SMK Negeri 14 Medan. Selanjutnya pada Tahun 2019, SMKN 14 telah Terakreditasi A (Amat Baik), yang dilaksanakan oleh Badan Akreditasi Nasional (BAN).



Gambar 1. 1 SMK Negeri 14 Medan

1.1.2 Visi dan Misi Sekolah

Setiap organisasi harus memiliki visi dan misi, berikut adalah visi dan misi SMK Negeri 14 Medan:

a. Visi Sekolah

Visi pada sekolah SMK Negeri 14 Medan adalah “Terwujudnya lembaga pendidikan rujukan yang menghasilkan lulusan beriman, bertaqwa, berintegrasi dan berpengetahuan serta memiliki keterampilan yang unggul untuk menghadapi era globalisasi.”

b. Misi Sekolah

- 1) Menerapkan sistem menjamin mutu internal dengan mengacu 8 standart pendidikan nasional.
- 2) Meningkatkan sarana dan prasarana pembelajaran berbasis IT.
- 3) Menciptakan lingkungan sekolah yang reigius, aman, sehat, rapi dan indah berkonsep *Go Green School*.
- 4) Meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.
- 5) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar (KBM) berbasis IT.

- 6) Meningkatkan pembinaan karakter dan kompetensi peserta didik.
- 7) Meningkatkan kualitas dan efektivitas pengelolaan manajemen sekolah.
- 8) Memperluas kerjasama dengan berstandar nasional dan internasional.
- 9) Mengoptimalkan peran serta hubungan masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.
- 10) Menyiapkan peserta didik yang memiliki jiwa wirausaha melalui pembelajaran berbasis *teaching factory*.

1.1.3 Identitas Sekolah

SMK Negeri 14 Medan memiliki beberapa identitas sekolah dengan rincian sebagai berikut :

TABEL 1. 1
IDENTITAS SEKOLAH

1	Nama Sekolah	SMK Negeri 14 Medan
2	SK Pendirian	No. 421.5/6084/Bid.PSMK/VII/2019
3	Status Sekolah	Negeri
4	Akreditasi	A
5	NPSN	69727923
6	Alamat Sekolah	Jl. Karya Dalam No. 26 Medan
7	Nama Kepala Sekolah	Nurlela, S.Pd
8	NIP	19620423 198803 2 004
9	Telepon	(061) 6623362
10	Fax	(061) 6623362
11	Email	Smknbinaan.provsu@gmail.com
12	Website	http://www.smknbinaanprovsu.sch.id

Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 14 Medan

1.1.4 Program Keahlian

SMK Negeri 14 Medan memiliki 3 Bidang keahlian, 7 Program Keahlian yang terdiri dari 12 Paket Keahlian, yaitu :

TABEL 1. 2
PROGRAM KEAHLIAN

No	Bidang Keahlian	Program Keahlian	Paket Keahlian
1	Teknologi dan Rekayasa	Teknik Otomotif	1. Teknik Kendaraan Ringan Otomotif 2. Teknik Bodi Otomotif 3. Teknik dan Bisnis Sepeda Motor
		Teknologi Konstruksi dan Properti	1. Desain Permodelan dan Informasi Bangunan 2. Bisnis Konstruksi & Properti
		Teknik Mesin	1. Teknik Pemesinan
		Teknik Elektronika	1. Teknik Elektronika Industri
		Teknik Ketenagalistrikan	1. Teknik Instalasi Tenaga Listrik
2	Teknologi Informasi dan Komunikasi	Teknik Komputer dan Informatika	1. Teknik Komputer dan Jaringan 2. Rekayasa Perangkat Lunak 3. Teknik Multimedia
3	Pariwisata	Perhotelan dan jasa pariwisata	1. Perhotelan

Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 14 Medan

1.1.5 Sumber Daya Manusia

SMK Negeri 14 Medan memiliki Sumber Daya Manusia yang terdiri tenaga pendidik dan kependidikan, baik PNS maupun Non PNS (Honorar) dengan rincian sebagai berikut :

TABEL 1. 3
SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber Daya Manusia	Jumlah
Kepala Sekolah	1 orang (PNS)
Tenaga Pendidik	69 orang (PNS)
Tenaga Kependidikan	4 orang
Pegawai Honorer	20 orang
Cleaning Service	6 orang
Security	4 orang
Total	104 orang

Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 14 Medan

Selain itu SMK Negeri 14 Medan juga memiliki Sumber Daya lainnya yang berupa sebagai berikut : fasilitas ruang kelas yang nyaman dan permanent tiga tingkat, asrama siswa, ruang makan, aula, ruang UKS, bengkel/workshop untuk masing-masing program studi keahlian, laboratorium komputer, laboratorium Bahasa, perpustakaan, taman, sarana dan fasilitas olahraga, mushalla, ruang tata usaha, ruang kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, juga tersedia fasilitas internet di lingkungan SMK Negeri 14 Medan.

1.1.6 Data Jumlah Siswa

SMK Negeri 14 Medan memiliki 40 rombel dengan jumlah siswa sebanyak 1204 orang pada Tahun Pelajaran 2020/2021 dengan rincian sebagai berikut :

TABEL 1. 4
DATA JUMLAH SISWA

No	Kelas	Paket Keahlian	Jumlah Siswa
1	X	Teknik Kendaraan Ringan Otomotif	36
		Teknik Bodi Otomotif	35
		Teknik dan Bisnis Sepeda Motor	36
		Desain Permodelan dan Informasi Bangunan 1	36
		Desain Permodelan dan Informasi Bangunan 2	36
		Bisnis Konstruksi dan Properti	34
		Teknik Pemesinan	36
		Teknik Elektronika Industri	35
		Teknik Instalasi Tenaga Listrik 1	36
		Teknik Instalasi Tenaga Listrik 2	36
		Teknik Komputer dan Jaringan	36
		Rekayasa Perangkat Lunak	36
		Multimedia	36

(Bersambung) 5

(Sambungan)

		Perhotelan 1	36
		Perhotelan 2	29
Jumlah			529
2	XI	Teknik Kendaraan Ringan	36
		Teknik Sepeda Motor	36
		Teknik Bodi Otomotif	26
		Desain Pemodelan dan Informasi Bangunan 1	33
		Desain Pemodelan dan Informasi Bangunan 2	31
		Desain Pemodelan dan Informasi Bangunan 3	32
		Teknik Pemesinan	31
		Teknik Pengelasan	11
		Teknik Elektronika Industri	36
		Teknik Instalasi Tenaga Listrik 1	36
		Teknik Instalasi Tenaga Listrik 2	36
		Teknik Komputer dan Jaringan	36
		Rekayasa Perangkat Lunak	36
Jumlah			416
3	XII	Teknik Kendaraan Ringan	19
		Teknik Sepeda Motor	18
		Teknik Perbaikan Bodi Otomotif	20
		Teknik Gambar Bangunan 1	23
		Teknik Gambar Bangunan 2	22
		Teknik Furnitur	23
		Teknik Pemesinan	22
		Teknik Pengelasan	17
		Teknik Elektronika Industri	24
		Teknik Instalasi Tenaga Listrik	24
		Teknik Komputer dan Jaringan	24
		Rekayasa Perangkat Lunak	23
Jumlah			259
Total Keseluruhan			1204

Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 14 Medan

1.2 Latar Belakang

Suatu organisasi memiliki peran dan keinginan untuk dapat menjadi lebih unggul dengan organisasi lainnya. Untuk mendukung hal tersebut maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Sinambela (2017:9) memaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya atau aset utama yang melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Dunia pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi semua negara dan merupakan kebutuhan pokok bagi setiap individu. Pendidikan juga merupakan suatu institusi yang memiliki peran penting untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia diharapkan dapat mendukung pertumbuhan ekonomi dengan memiliki tenaga kerja yang siap pakai. Menurut Astuti (2017) untuk

mendorong kualitas sumber daya manusia pada institusi pendidikan adalah manajemen harus mampu dalam menciptakan situasi yang dapat menimbulkan rasa memiliki, rasa aman, rasa dihargai, rasa diterima serta memiliki rasa dalam diri guru yang dapat menimbulkan rasa keterikatan dan semangat kinerja yang optimal. Pentingnya memiliki kinerja yang optimal bagi organisasi dapat mengarah kepada kesuksesan bisnis dan pentingnya kinerja optimal bagi individu dapat mengarah pada penyelesaian tugas yang menjadikan sumber kepuasan (Jayaweera, 2015:271). Kinerja baik yang dihasilkan oleh sumber daya manusia untuk mendorong peningkatan kualitas dunia pendidikan salah satunya adalah guru. Menurut Suprihatiningrum (2016:24) guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah. Dengan demikian orang yang disebut guru adalah mampu dalam merancang program pembelajaran dan mampu dalam menata dan mengelola kelas agar siswa dapat belajar serta dapat mencapai tingkat sebagai tujuan akhir dari pendidikan.

Peran begitu besar dalam dunia pendidikan tidak akan terwujud tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, baik kompetensi personal maupun kompetensi professional. Kompetensi seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu yang memiliki hubungan sebab dan akibat. Faktor lain yang dapat menjadi sumber acuan kinerja seseorang adalah kedisiplinan. Kedisiplinan berkaitan dengan aturan, norma dan tata tertib dalam kehidupan bersama yang melibatkan banyak orang. Kedisiplinan pada guru merupakan suatu ketaatan guru terhadap tata tertib yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya sebagai tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar di sekolah. Seorang guru dengan memiliki kedisiplinan yang tinggi maka akan membentuk pencapaian kinerja yang baik. Sebaliknya, jika seorang guru memiliki kedisiplinan yang rendah maka akan menghaikan kinerja yang buruk.

Dalam menghadapi era globalisasi saat ini, guru dituntut untuk meningkatkan profesionalitas sebagai seorang pengajar dan pendidik. Dengan demikian kualitas mutu dunia pendidikan harus sangat diperhatikan oleh para guru untuk menyelamatkan profesinya. Hal ini tentu mempengaruhi bagaimana kinerja guru yang berkualitas sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi diri siswa dan memunculkan

keinginan bagi siswa untuk maju yang diikuti dengan pembelajaran yang inovatif dan kreatif dalam menemukan hal-hal baru pada bidang yang diminati. Kinerja guru merupakan faktor yang mempengaruhi kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan mutu dunia pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapatkan perhatian utama dalam menetapkan setiap kebijakan.

SMK Negeri 14 Medan merupakan sekolah kejuruan yang mempunyai kualitas yang cukup bagus. Hal tersebut dapat ditinjau dari beberapa indikasi seperti kurikulum Pendidikan, kualitas guru, minat orang tua, bangunan gedung yang sudah dapat dikatakan baik serta fasilitas yang memadai seperti tersedianya laboratorium, perpustakaan, UKS, audio visual berupa speaker dan LCD di beberapa kelas, workshop di setiap jurusan, wifi di beberapa spot tempat serta aula dan lapangan olahraga yang cukup luas. SMK Negeri 14 Medan merupakan sekolah dengan pendidik yang mempunyai gelar S1 dan S2 Pendidikan. Oleh sebab itu, seharusnya kompetensi-kompetensi guru pun sudah memiliki kualitas akademik yang baik dan memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Karena pada dasarnya tinggi rendahnya kedisiplinan seorang guru dapat menentukan kualitas belajar mengajar yang optimal.

Menurut Susanto (2016) mengungkapkan bahwa syarat untuk menjadi seorang tenaga pendidik yang professional adalah guru harus memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pembelajaran yang diampu, sedangkan untuk memenuhi persyaratan kompetensi, guru harus dapat membuktikan kepemilikan kompetensi tersebut dengan sertifikat pendidik yang diperoleh melalui sertifikasi. Sertifikasi guru merupakan upaya peningkatan mutu guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di sekolah (Sunhaji, 2014).

Berdasarkan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 10 Tahun 2009 menyebutkan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang bertugas sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, guru bimbingan dan konseling, dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan. Dalam sertifikasi itu sendiri terdapat 4 pokok kompetensi yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik, diantaranya adalah kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional. Kompetensi-

kompetensi inilah yang menjadi salah satu syarat pertimbangan lulus tidaknya seorang guru dalam mendapatkan sertifikat pendidik. Berikut jumlah guru di SMK Negeri 14 Medan berdasarkan status sertifikasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 1. 5
JUMLAH GURU BERDASARKAN STATUS SERTIFIKASI

Status Sertifikasi	Jumlah Guru	Persentase
Sudah	58	84%
Belum	11	16%

Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 14 Medan

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa sebanyak 16% guru ternyata masih belum memiliki sertifikasi. Hasil ini juga sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala sekolah bahwasanya masih terdapat guru yang belum berkompeten untuk lulus seleksi uji program sertifikasi guna meraih sertifikat pendidik. Hal ini disebabkan karena terdapat beberapa tenaga pendidik yang telah mengikuti program sertifikasi namun masih belum memenuhi standar nilai program sertifikasi. Artinya kompetensi yang dimiliki oleh beberapa tenaga pendidik di SMK Negeri 14 Medan masih belum memenuhi standar kelayakan dan belum mampu untuk menuntaskan test ujian yang bertujuan untuk mendapatkan sertifikasi tersebut. Dengan adanya sertifikasi ini diharapkan guru dapat termotivasi dalam meningkatkan tingkat profesionalismenya dalam bekerja.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa hasil observasi awal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara beberapa murid di sekolah tersebut yang menunjukkan bahwa adanya beberapa siswa merasa kesulitan dalam memahami ataupun mempelajari materi-materi dalam proses kegiatan belajar dan mengajar. Kesenjangan ini disebabkan oleh kompetensi yang dimiliki oleh guru kurang maksimal. Selain itu, ditemukan juga pada beberapa guru kurang menguasai materi yang diajarkan terlihat dari penyampaian materi yang hanya terpaku pada kalimat-kalimat buku teks dan tidak banyak praktik pembelajarannya yang dilakukan hanya semata-mata memberikan tugas dan praktek saja. Selain itu ditemukan juga guru yang menggunakan metode pembelajaran secara berulang-ulang atau monoton, melaksanakan evaluasi hasil belajar tetapi tidak

menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut, dan guru kurang menguasai materi yang diajarkan yang terlihat dari penyampaian materi yang terkesan hanya mengulang kembali kalimat-kalimat pada buku teks.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru selain kompetensi yang dimiliki pada guru yaitu disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2016:86) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Kedisiplinan pada guru disini dapat diukur berdasarkan kesediaan dan kesadaran guru untuk mentaati perintah, peraturan atau norma-norma yang berlaku di lingkungan SMK Negeri 14 Medan. Untuk dapat melihat tingkat ketidakhadiran tenaga pendidik dapat dilihat pada tabel 1.6 berikut:

TABEL 1. 6

REKAPITULASI ABSENSI PEGAWAI TAHUN 2019 - 2020

No	Bulan	Jumlah Absensi Tahun 2019-2020			Total	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan				
1	September	7	8	13	28	25	69	1,62%
2	Oktober	10	11	18	39	27	69	2,10%
3	November	9	10	16	35	26	69	1,95%
4	Desember	5	7	17	29	26	69	1,61%
5	Januari	5	9	19	33	27	69	1,77%
6	Februari	8	6	18	32	25	69	1,84%

Sumber: Data Olahan Penulis (2020)

Berdasarkan dari data rekapitulasi absensi pegawai bulan september 2019 hingga bulan februari 2020 di atas terlihat bahwa tingkat persentase absensi pegawai mengalami fluktuatif. Artinya masih banyak pegawai yang tidak hadir dengan tanpa keterangan pada tiap bulannya. Sedangkan untuk target maksimal jumlah absen sendiri, SMK Negeri 14 Medan menetapkan bahwa tidak ada tenaga pendidik yang absen. Oleh karena itu tingginya tingkat absensi ini dapat menyebabkan kurangnya disiplin pada tenaga pendidik di SMK Negeri 14 Medan sehingga mengakibatkan sikap yang *indiscipliner*, karena dengan adanya tingkat ketidakhadiran yang tinggi menunjukkan bahwa kinerja mengajar tenaga pendidik di SMK Negeri 14 medan mengalami penurunan. Hal ini juga didukung pada hasil rekapitulasi sasaran kinerja pegawai pada tabel di bawah ini:

TABEL 1. 7
SASARAN KINERJA PEGAWAI

No	Perilaku	Nilai Rata-Rata	Kategori
1	Orientasi pelayanan	80,39 %	Baik
2	Integritas	81,19 %	Baik
3	Komitmen	89,79 %	Baik
4	Disiplin	79,70 %	Cukup Baik
5	Kerjasama	79,93 %	Cukup Baik

Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 14 Medan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru terdapat indikator sasaran kinerja guru yang mencakup tiga hal, yaitu tugas pembelajaran, pengembangan keprofesian dan penunjang kegiatan belajar mengajar. Berdasarkan hasil sasaran kinerja pegawai pada tabel di atas dapat dilihat bahwa perilaku disiplin menunjukkan nilai persentase terendah yaitu sebesar 79,70%, dimana hasil ini menunjukkan kategori cukup baik atau belum sepenuhnya optimal. Disiplin disini mencakup tingkat kehadiran guru, keterlambatan, dan ketepatan waktu guru pada saat mengumpulkan tugas administrasi guru seperti RPP, prosedur penilaian, buku presensi, silabus dan sebagainya. Hal ini juga sejalan dengan observasi dan wawancara kepada salah satu murid di sekolah bahwa ditemukan kedisiplinan guru di SMKN 14 Medan tersebut yang cenderung bersikap indiscipliner yang tercermin dari perilaku guru yang tidak disiplin saat masuk sekolah atau tidak hadir, terlambat ke sekolah maupun ke kelas atau meninggalkan kelas mendahului waktu berakhirnya pelajaran. Sehingga diperlukan kesadaran dan tanggung jawab dari tenaga pendidik untuk memperbaiki tingkat disiplin yang masih rendah. Kondisi ini tentu menyebabkan tidak kondusifnya untuk kemajuan sekolah tersebut. Padahal kinerja, kompetensi dan disiplin kerja adalah suatu sasaran yang penting dalam kemajuan manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung dan tidak langsung hal tersebut dapat berdampak pada tingkat produktivitas kerja.

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden guru mengenai kompetensi guru, disiplin kerja dan kinerja guru di SMK Negeri 14 Medan pada tanggal 2 November 2020, peneliti melakukan pra-survei.

Untuk melihat tanggapan pra-survei mengenai variabel kompetensi guru pada dimensi kompetensi pedagogik dapat dilihat sebagaimana pada tabel 1.8 di bawah ini:

TABEL 1. 8

PRA-SURVEI MENGENAI DIMENSI KOMPETENSI PEDAGOGIK

Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	Kategori
	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)				
Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar secara rutin dan wajib dilaporkan setiap kompetensi dasar diajarkan	2	4	0	6	0	12	38	60	Cukup baik
	16,7%	33,3%	0%	50%	0%	100%	63%	100%	

Sumber: Data Olahan Penulis (2020)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.8 di atas, maka dapat diketahui bahwa kompetensi guru di SMK Negeri 14 Medan belum sepenuhnya baik atau belum optimal. Terutama pada dimensi kompetensi pedagogik pernyataan mengenai responden melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar secara rutin dan wajib dilaporkan setiap kompetensi dasar diajarkan terdapat 6 orang (50%) menjawab tidak setuju. Hal ini disebabkan karena tenaga pendidik tidak sanggup dalam melakukan penilaian dan evaluasi proses hasil belajar secara rutin.

Untuk melihat tanggapan pra-survei responden mengenai variabel kompetensi guru pada dimensi kompetensi kepribadian dapat dilihat sebagaimana pada tabel 1.9 di bawah ini:

TABEL 1. 9

PRA-SURVEI MENGENAI DIMENSI KOMPETENSI KEPERIBADIAN

Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	Kategori
	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)				
Secara objektif, mampu mengevaluasi kinerja sendiri	-	4	3	5	0	12	35	60	Cukup Baik
	0%	33,3%	25%	41,7%	0%	100%	58%	100%	

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2020)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.9 di atas, dapat dilihat pada dimensi kepribadian dimana dari 12 responden 3 orang (25%) menjawab cukup setuju dan 5

orang (41,7%) menjawab tidak setuju atau dengan skor total sebanyak 58% dimana hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa responden yang berpendapat bahwa guru belum mampu mengevaluasi diri sendiri secara mandiri. Hal ini dapat disebabkan karena tidak adanya kapasitas pada guru sehingga guru belum cukup mampu dalam mengevaluasi kinerja sendiri.

Untuk melihat tanggapan pra-survei responden mengenai variabel kompetensi guru pada dimensi kompetensi sosial dapat dilihat sebagaimana pada tabel 1.10 di bawah ini:

TABEL 1. 10

PRA-SURVEI MENGENAI DIMENSI KOMPETENSI SOSIAL

Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	Kategori
	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)				
Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga pendidik, orang tua dan masyarakat	0	8	3	1	0	12	43	60	Baik
	0%	66,7%	25%	8,3%	0%	100%	71,6%	100%	

Sumber: Data Olahan Penulis (2020)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.10 di atas, dapat dilihat pada dimensi sosial memiliki nilai skor total sebesar 71,6% yang dimana tergolong pada kategori baik. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa sebagai guru di SMK Negeri 14 Medan mampu berkomunikasi secara efektif dan santun kepada sesama pendidik, orang tua dan masyarakat.

Untuk melihat tanggapan pra-survei responden mengenai variabel kompetensi guru pada dimensi kompetensi profesional dapat dilihat sebagaimana pada tabel 1.11 di bawah ini:

TABEL 1. 11

PRA-SURVEI MENGENAI DIMENSI PROFESIONAL

Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	Kategori
	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)				
Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu dengan mudah	2	3	5	0	2	12	36	60	Cukup Baik
	16,7%	25%	41,7%	0%	16,7%	100%	60%	100%	

Sumber: Hasil Data Olahan Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.11 di atas terdapat bahwa guru masih kesulitan dalam menguasai materi, struktur, konsep dan keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, dimana hal ini dibuktikan dengan jawaban skor total sebesar 60% dimana 5 orang responden (41,7%) masih menjawab cukup baik dan 2 orang responden (16,7%) menjawab sangat tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru belum optimal dalam menguasai materi pelajaran yang diampu. Hal ini dapat disebabkan karena minimnya kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik khususnya kompetensi untuk meningkatkan mutu pembelajaran di kelas.

Untuk melihat hasil rekapitulasi tanggapan pra-survei terhadap variabel kompetensi guru dapat dilihat sebagaimana pada tabel 1.12 di bawah ini:

TABEL 1. 12

REKAPITULASI TANGGAPAN PRA-SURVEI MENGENAI VARIABEL KOMPETENSI GURU

No	Dimensi	Persentase Skor Total
1	Kompetensi Pedagogik	58%
2	Kompetensi Kepribadian	63%
3	Kompetensi Sosial	71,6%
4	Kompetensi Profesional	60%
Persentase Skor		63,15%

Sumber: Data Olahan Penulis (2020)

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kompetensi guru dapat dilihat bahwa hasil persentase skor sebesar 63,15% dimana skor tersebut masuk dalam kategori cukup baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru di SMK Negeri 14 Medan belum cukup optimal atau tenaga pendidik belum melaksanakan ke empat dimensi kompetensi dengan baik. Hal ini tentunya perlu untuk dijadikan perhatian sehingga dapat ditingkatkan kembali.

Untuk melihat hasil pra-survei pada variabel disiplin kerja di SMK Negeri 14 Medan pada dimensi tindakan korektif dapat dilihat sebagaimana pada tabel 1.13 di bawah ini:

TABEL 1. 13

PRA-SURVEI MENGENAI DIMENSI TINDAKAN KOREKTIF

Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	Kategori
	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)				
Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan	1	5	3	3	0	12	32	60	Cukup Baik
	8,3%	41,7%	25%	25%	0%	100%	53%	100%	

Sumber: Data Olahan Penulis (2020)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.13 di atas, maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja di SMK Negeri 14 Medan belum sepenuhnya baik atau belum optimal. Terutama pada pernyataan mengenai dimensi tindakan korektif dapat dilihat berdasarkan tanggapan responden memiliki nilai skor total sebesar 53% mengenai pernyataan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan responden. Artinya tenaga pendidik di SMK Negeri 14 Medan belum cukup menyanggupi setiap tugas yang diberikan.

Untuk melihat hasil pra-survei pada variabel disiplin kerja di SMK Negeri 14 Medan pada dimensi tindakan retributif dapat dilihat sebagaimana pada tabel 1.14 di bawah ini:

TABEL 1. 14

PRA-SURVEI MENGENAI DIMENSI TINDAKAN RETRIBUTIF

Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	Kategori
	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)				
Setiap bekerja diawasi oleh kepala sekolah	1	2	0	5	4	12	38	60	Cukup Baik
	8,3%	16,7%	0%	41,7%	33,3%	100%	63%	100%	

Sumber: Data Olahan Penulis (2020)

Berdasarkan tabel pra-survei di atas mengenai pernyataan dimensi tindakan retributif dapat terlihat bahwa sebanyak 5 orang (41,7%) dan 4 orang (33,3%) atau dengan skor total sebesar 63% berpendapat bahwa guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar tidak setuju jika diawasi oleh kepala sekolah. Hal ini tentunya dapat menyebabkan bahwa guru cenderung akan memiliki sikap *indiscipliner* dimana ketika tidak adanya pengawasan dari kepala sekolah maka guru dapat meninggalkan kelas begitu saja sehingga manajemen kelas tidak teratur. Oleh sebab itu diperlukan pengawasan lebih yang dilakukan oleh kepala sekolah sehingga diharapkan dapat membentuk manajemen kelas yang teratur.

Untuk melihat hasil pra-survei pada variabel disiplin kerja di SMK Negeri 14 Medan pada dimensi hubungan kemanusiaan dapat dilihat sebagaimana pada tabel 1.15 di bawah ini:

TABEL 1. 15

PRA-SURVEI MENGENAI DIMENSI HUBUNGAN KEMANUSIAAN

Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	Kategori
	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)				
Hubungan yang harmonis dengan atasan/kepala sekolah dapat mendorong bekerja lebih giat	1	4	3	3	1	12	37	60	Cukup Baik
	8,3%	33,3%	25%	25%	8,3%	100%	62%	100%	

Sumber: Hasil Data Olahan Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pra-survei di atas mengenai pernyataan dimensi hubungan kemanusiaan maka dapat diketahui beberapa responden berpendapat bahwa memiliki hubungan yang harmonis dengan kepala sekolah cukup mendorong responden dalam

bekerja lebih giat. Hal ini dilihat dari jawaban responden sebanyak 25% menjawab cukup setuju dan tidak setuju dan 8% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa beberapa tenaga pendidik di SMK Negeri 14 Medan berpendapat bahwa memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan tidak selamanya dapat mendorong tenaga pendidik dalam bekerja lebih giat.

Untuk melihat hasil rekapitulasi tanggapan pra-survei terhadap variabel disiplin kerja dapat dilihat sebagaimana pada tabel 1.16 di bawah ini:

TABEL 1. 16
REKAPITULASI TANGGAPAN PRA-SURVEI MENGENAI VARIABEL
DISIPLIN KERJA

No	Dimensi	Persentase Skor Total
1	Tindakan Korektif	53%
2	Tindakan Retributif	63%
3	Hubungan Kemanusiaan	62%
Persentase Skor		59,3%

Sumber: Data Olahan Penulis (2020)

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja dapat dilihat bahwa hasil persentase skor sebesar 59,3% dimana skor tersebut tergolong dalam kategori cukup baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di SMK Negeri 14 Medan belum cukup optimal atau tenaga pendidik belum melaksanakan ke tiga dimensi disiplin kerja dengan baik. Hal ini tentunya perlu untuk dijadikan perhatian sehingga dapat ditingkatkan kembali.

Untuk melihat hasil pra-survei pada variabel kinerja di SMK Negeri 14 Medan pada dimensi kuantitas kerja dapat dilihat sebagaimana pada tabel 1.17 di bawah ini:

TABEL 1. 17

PRA-SURVEI MENGENAI DIMENSI KUANTITAS KERJA

Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	Kategori
	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)				
Membuat KBM dari awal hingga akhir agar dapat diselesaikan sesuai dengan kalender akademik dan target kurikulum	1	7	3	1	0	12	44	60	Baik
	8,3%	58,3%	25%	8,3%	0%	100%	73,3%	100%	

Sumber: Data Olahan Penulis (2020)

Berdasarkan tabel pra-survei mengenai dimensi kuantitas kerja memiliki skor total sebesar 73,3% yang mana skor tersebut tergolong kategori baik. Walaupun secara keseluruhan berada dalam kategori baik, namun terdapat pada beberapa tenaga pendidik di SMK Negeri 14 Medan yang berpendapat bahwa responden belum mampu atau belum cukup optimal dalam membuat Kegiatan Belajar Mengajar dari awal hingga akhir demi mencapai target kurikulum dimana hal ini dibuktikan dengan masih terdapat responden menjawab cukup setuju 3 orang (25%) bahkan terdapat juga 1 responden menjawab tidak setuju.

Untuk melihat hasil pra-survei pada variabel kinerja guru di SMK Negeri 14 Medan pada dimensi kualitas kerja dapat dilihat sebagaimana pada tabel 1.18 di bawah ini:

TABEL 1. 18

PRA-SURVEI MENGENAI DIMENSI KUALITAS KERJA

Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	Kategori
	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)				
Mengamati tingkat perkembangan murid secara rutin	1	5	0	6	0	12	37	60	Cukup Baik
	8,3%	41,7%	0%	50%	0%	100%	61,7%	100%	

Sumber: Data Olahan Penulis (2020)

Berdasarkan tabel pra-survei diatas dapat dilihat pada pernyataan dimensi kualitas kerja belum cukup optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa tanggapan responden sebanyak 6 orang (50%) atau dengan skor 61,7% mengatakan bahwa guru tidak selalu mengamati tingkat perkembangan murid secara rutin. Hal ini dapat

menyebabkan bahwa penilaian yang dilakukan seorang guru tidak objektif melainkan secara subjektif. Menurut Sagala dalam Desmita (2019) mengatakan bahwa kesiapan guru dalam mengenal karakteristik peserta didik dalam proses pembelajaran merupakan modal utama dalam penyampaian bahan belajar dan dapat menjadi indikator suksesnya pelaksanaan pembelajaran.

Untuk melihat hasil rekapitulasi tanggapan pra-survei terhadap variabel kinerja guru dapat dilihat sebagaimana pada tabel 1.19 di bawah ini:

TABEL 1. 19
REKAPITULASI TANGGAPAN PRA-SURVEI MENGENAI VARIABEL
KINERJA GURU

No	Dimensi	Persentase Skor Total
1	Kuantitas Kerja	73,3%
2	Kualitas Kerja	61,7%
Persentase Skor		67,5%

Sumber: Data Olahan Penulis (2020)

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kinerja guru dapat dilihat bahwa hasil persentase skor sebesar 67,5% dimana skor tersebut tergolong dalam kategori cukup baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMK Negeri 14 Medan belum cukup optimal atau tenaga pendidik belum melaksanakan ke dua dimensi kinerja guru dengan baik. Hal ini tentunya perlu untuk dijadikan perhatian sehingga dapat ditingkatkan kembali.

Hasil pra-survei yang telah dipaparkan sebelumnya menunjukkan bahwa hasil observasi awal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah dipaparkan di atas terlihat bahwa tingkat kinerja mengajar guru dalam pelaksanaan proses kegiatan belajar mengajar masih kurang efektif. Hal ini terlihat dari beberapa guru yang cenderung bersikap *indisipliner* dan juga terlihat bahwa guru dalam melakukan kegiatan proses belajar mengajar yang belum terstruktur dengan baik dan juga target kurikulum yang belum tercapai. Hal ini tentunya perlu untuk dijadikan perhatian sehingga dapat ditingkatkan kembali.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Guru dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 14 Medan”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana kompetensi guru di SMK Negeri 14 Medan?
- b. Bagaimana disiplin kerja di SMK Negeri 14 Medan?
- c. Bagaimana kinerja guru di SMK Negeri 14 Medan?
- d. Bagaimana pengaruh kompetensi guru dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru di SMK Negeri 14 Medan?
- e. Bagaimana pengaruh kompetensi guru dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 14 Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Kompetensi guru di SMK Negeri 14 Medan.
- b. Disiplin kerja di SMK Negeri 14 Medan.
- c. Kinerja guru di SMK Negeri 14 Medan.
- d. Pengaruh kompetensi guru dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru di SMK Negeri 14 Medan.
- e. Pengaruh kompetensi guru dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 14 Medan.

1.5 Kegunaan penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat dari sisi teoritis dan praktis. Aspek teoritis yaitu berisi kegunaan yang dapat dicapai dari masalah yang diteliti terhadap pengembangan dari penerapan ilmu pengetahuan. Sedangkan aspek praktis bermanfaat bagi berbagai pihak untuk memperbaiki kinerja terutama pada guru, sekolah dan peneliti.

1.5.1 Aspek Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan terutama pada bidang pendidikan yaitu dengan melihat hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah konsep-konsep dasar teori dari kedisiplinan kerja, kompetensi guru dan kinerja guru.

1.5.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru di SMK Negeri 14 Medan.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Kegiatan penelitian dilakukan di sekolah SMK Negeri 14 Medan yang berlokasi di jl. Karya Dalam No. 26. Waktu penelitian dilakukan selama 31 (tiga puluh satu) hari kerja tidak termasuk hari libur. Periode penelitian dimulai pada tanggal 7 Oktober hingga 28 Desember 2020.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memberikan arah serta gambaran materi yang terkandung dalam penulisan skripsi ini, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut.

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan serta sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini menguraikan landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka penelitian teoritis.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan jenis penelitian dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian dan analisis mengenai pengaruh kompetensi guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 14 Medan.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan simpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi sekolah.