

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan upaya terencana untuk mewujudkan suasana belajar serta proses pembelajaran dimana peserta didik akan aktif dalam mengembangkan potensi kemampuan dirinya untuk mendalami keagamaan, kepribadian, akhlak mulia, pengendalian diri, kecerdasan, serta keterampilan dalam dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Pasal 3 UU Nomer 20. Tahun 2003)

Menurut Pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 pendidikan menengah kejuruan memiliki tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum PMK, yaitu; (1) meningkatkan keimanan, ketakwaan peserta didik pada Tuhan Yang Maha Esa (2) mengembangkan akhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab (3) mengembangkan wawasan kebangsaan, memahami dan menghargai keanekaragaman budaya bangsa Indonesia (4) mengembangkan kepedulian terhadap lingkungan hidup.

Tujuan khusus (1) mempersiapkan peserta didik untuk lebih produktif, (2) mempersiapkan peserta didik memilih karir (3) membekali peserta didik ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (4) membekali peserta didik kompetensi yang sesuai dengan program keahlian yang dipilih. Berdasarkan uraian undang-undang tersebut maka Sekolah dalam hal ini adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan bagian dari sistem pendidikan Nasional, dimana memiliki peran penting dalam mempersiapkan serta mengembangkan SDM. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Semakin tinggi kemampuan SDM yang ada dalam organisasi, maka akan semakin tinggi kinerja organisasi. Namun jika semakin rendah kemampuan SDM yang ada dalam organisasi, maka akan rendah pula kinerja organisasi tersebut. Maka dari itu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam mengelola organisasi sehingga organisasi tersebut sehingga mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Tuntutan organisasi dalam hal ini sekolah dalam memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan perkembangan zaman yang disertai perubahan teknologi yang berkembang pesat.

Menurut Rivai (2004) strategi SDM meliputi masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, serta hubungan individu. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi, yaitu; 1) kompetensi berbasis *input*, 2) kompetensi transformasional serta 3) kompetensi *output*. Hubungan kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat melalui tingkat kompetensi yang memiliki implikasi praktis dalam perencanaan SDM, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan.

Suatu sistem pendidikan mampu berkembang serta berjalan dengan baik dikarenakan bebrapa faktor,. Faktor itu antara lain adalah guru, murid, kurikulum yang diterapkan dan fasilitas yang mendukung proses belajar. Banyak faktor yang meningkatkan keberhasilan guru dalam mengajar, faktor yang ada dalam diri sendiri maupun diluar. Seorang guru dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagian dari kompetensi. Menjadi seorang guru di sekolah menengah kejuruan harus memiliki keterampilan atau kompetensi yang memang dapat menerangkan atau menjelaskan kepada peserta didik ilmu yang mereka tuju (jurusan).

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk emlakukan suatu pekerjaan/tugas yang dilandaskan oleh keterampilan serta pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Wibowo, 2013 ; 324). Gardon dalam sudarmanto (2009; 47) kompetensi memiliki beberapa macam yaitu; pengetahuan, *skill* nilai, sikap, serta ketertarikan. Menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN) kompetensi sebagai kemampuan serta karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, serta perilaku yang diperlu dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawab atas jabatannya.

Motivasi kerja dalam pemberian dalam upaya penggerak guna mencapai kegairahan kerja seorang agar mereka mau serta ingin bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya dalam mencapai kepuasan (Hasiabuan 2010). Pada umumnya seseorang akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya apabila keinginan serta kebutuhannya terpenuhi. Salah satu cara terbaik dalam meningkatkan kapasitas kinerja yang baik adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan kinerja guru. Jika program kompensasi dirasa adil dan kompetitif oleh guru, maka kinerja mereka akan merasa lebih baik lagi serta sekolah akan lebih mudah untuk menarik tenaga pendidik yang lebih potensial.

Menurut Nawawi (2010) kompensasi bagi organisasi (sekolah) berarti penghargaan /ganjaran pada peserta pendidik yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja/ kinerja.

Kinerja guru adalah hal penting yang dapat memberikan baik buruknya pendidikan di sekolah. Dengan berbagai permasalahan yang di hadapi guru akan mempengaruhi kinerja guru, serta hasil observasi masalah pokok yang mempengaruhi kinerja guru adalah Kompetensi serta kompensasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat thesis yang berjudul ” **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru Yang Dimediasi Kompensasi di SMK Kabupaten Magelang.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMK di Kabupaten Magelang?.
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMK di Kabupaten Magelang?.
3. Apakah kompensasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja Guru SMK di Kabupaten Magelang ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Magelang.
2. Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Guru SMK di Kabupaten Magelang.
3. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Guru SMK di Kabupaten Magelang yang dimediasi oleh kompensasi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya akan memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan bahan masukan serta referensi bagi akademisi yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan kompetensi, kompensasi terhadap kinerja.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi sekolah dalam menerapkan pengembangan SDM dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan yang terkait kompetensi, kompensasi terhadap kinerja