

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) pada dasarnya merupakan jenjang pendidikan menengah formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 7 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah (Permendikbud No.6 Tahun 2019), yang selengkapnya berbunyi: Sekolah Menengah Kejuruan yang selanjutnya disingkat SMK, adalah salah satu bentuk Satuan Pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama atau setara SMP atau MTs.

Perlu dipahami bahwa satuan pendidikan pada jenjang pendidikan menengah, termasuk SMK, berada di bawah kewenangan dan bertanggung jawab kepada dinas daerah provinsi yang menyelenggarakan urusan pendidikan. Pemerintah daerah bersama masyarakat berwenang melakukan pembinaan dan pengawasan kepada penyelenggaraan satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah dan masyarakat. Adapun Menteri Pendidikan dan Kebudayaan melakukan pembinaan dan pengawasan kepada pemerintah daerah.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah

yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja di bidang tertentu. Siswa dapat melanjutkan pendidikan SMK setelah menyelesaikan pendidikan di tingkat Sekolah Menengah Pertama atau sederajat. Masa studi siswa jenjang SMK dilaksanakan selama tiga sampai empat tahun. SMK yang menerapkan masa studi pembelajaran selama empat tahun, yang terbagi menjadi tiga tahun masa studi di sekolah dan satu tahun di industri jurusan terkait. Penyelenggara pendidikan terbagi menjadi dua yaitu negeri dan swasta. Ada beberapa jurusan yang biasanya diminati oleh calon siswa SMK, di antaranya adalah Jurusan Akuntansi Lembaga dan keuangan (AKL), Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis (MPLB), Bisnis Daring dan Pemasaran (BDP), Desain Komunikasi Visual (DKV), Usaha Layanan Pariwisata (ULP), Teknik Jaringan Komputer (TKJ), Tata Busana, Kuliner, Tata Kecantikan dan Perhotelan.

Menurut Tri Atmadji (2013: 87) yang menyatakan bahwa “Pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang memberikan bekal berbagai pengetahuan, keterampilan dan pengetahuan kepada peserta didik. Dengan demikian, peserta didik mampu melakukan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan, baik bagi dirinya, dunia kerja, maupun pembangunan bangsanya”. Hal serupa juga disampaikan oleh Dwi Jatmiko (2013:2) yang menyatakan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan lembaga pendidikan yang berpotensi untuk mempersiapkan SDM yang dapat terserap oleh dunia kerja karena materi teori dan praktik yang bersifat aplikatif telah diberikan sejak pertama masuk SMK,

dengan harapan lulusan SMK memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan akan dunia kerja. Pendapat di atas juga diperkuat oleh Calhoun (1982:22) yang menyatakan bahwa “*Vocational education is concerned with preparing people for work and with improving the training potential of the labor force. It covers any forms of education,*

training, or retraining designed to prepare people to enter or to continue in employment in a recognized occupation”.

Pembentukan Badan Layanan Umum Daerah di Sekolah Menengah Kejuruan Menurut Direktorat Pembinaan SMK Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bahwa saat ini pemerintah tengah mendorong SMK untuk mengubah *teaching factory* unggulan menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Regulasi yang menjadi dasar nantinya ditetapkan oleh pemerintah daerah, yaitu gubernur. Bahwa melalui BLUD, SMK yang memiliki produk-produk unggulan dapat mengelola proses produksi di *teaching factory* secara lebih fleksibel tanpa melanggar peraturan. Di sisi lain, siswa akan dilatih untuk memproses produksi selayaknya industri yang kemudian dapat dipasarkan secara umum karena memenuhi standar industri. Bentuk BLUD dirasa sangat cocok bagi SMK yang telah mampu mengembangkan *teaching factory* nya. SMK yang sudah direvitalisasi dapat segera menjadi BLUD yang mampu menghasilkan. Nantinya digunakan untuk pemeliharaan dan pengembangan SMK itu.

Atas ketentuan-ketentuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa urusan penyelenggaraan SMK berada di bawah kewenangan dan tanggung jawab dari pemerintah daerah provinsi dengan pembinaan dan pengawasan dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan.

Berdasarkan Data Badan Pusat Statistik (BPS) Jumlah sekolah, Guru dan Siswa SMK di bawah Kemendikbudristek Menurut Provinsi Tahun 2022/2023 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang terdaftar di Data Pokok Pendidik, SMK Negeri lebih sedikit dari Swasta, SMK Negeri berjumlah 3.662, SMK Swasta berjumlah 10.573,

jumlah SMK Negeri dan SMK Swasta 14.551 dan jumlah guru Negeri 166.263 dan jumlah guru swasta 170.799, jumlah guru negeri dan swasta adalah 337.271 sedangkan jumlah Murid SMK Negeri 2.381.888 dan Jumlah murid SMK Swasta 2.672.426, jumlah murid SMK Negeri dan SMK swasta berjumlah 5.392.938. Berikut tabel Jumlah sekolah, Guru dan Siswa SMK di bawah Kemendikbudristek menurut provinsi Tahun 2022/2023:

Tabel 1.1. Jumlah sekolah, Guru dan Siswa SMK di bawah Kemendikbudristek Menurut Provinsi Tahun 2022/2023

Provinsi Province	Jumlah Sekolah SMK (Negeri)	Jumlah Sekolah SMK (Swasta)	Jumlah Sekolah SMK (Negeri+Swasta)	Jumlah Guru SMK (Negeri)	Jumlah Guru SMK (Swasta)	Jumlah Guru SMK (Negeri+Swasta)
Provinsi Province	Jumlah Sekolah SMK (Negeri)	Jumlah Sekolah SMK (Swasta)	Jumlah Sekolah SMK (Negeri+Swasta)	Jumlah Guru SMK (Negeri)	Jumlah Guru SMK (Swasta)	Jumlah Guru SMK (Negeri+Swasta)
Aceh	153	67	220	6 124	784	6 908
Sumatera Utara	270	703	973	10 584	10 550	21 134
Sumatera Barat	114	98	212	6 204	1 516	7 720
Riau	128	175	303	5 193	3 296	8 489
Jambi	104	75	179	3 535	937	4 472
Sumatera Selatan	120	190	310	5 604	3 061	8 665
Bengkulu	64	40	104	2 565	488	3 053
Lampung	111	381	492	4 865	5 893	10 758
Kepulauan Bangka Belitung	36	23	59	1 359	385	1 744
Kepulauan Riau	36	74	110	1 687	864	2 551

DKI Jakarta	73	499	572	3 296	8 505	11 801
Jawa Barat	288	2 617	2 905	17 534	40 788	58 322
Jawa Tengah	237	1 312	1 549	16 917	29 224	46 141
DI Yogyakarta	50	162	212	3 276	3 442	6 718
Jawa Timur	297	1 852	2 149	20 063	28 696	48 759
Banten	91	648	739	4 406	9 313	13 719
Bali	54	117	171	3 436	2 445	5 881
Nusa Tenggara Barat	99	238	337	5 301	2 613	7 914
Nusa Tenggara Timur	165	157	322	5 512	3 078	8 590
Kalimantan Barat	110	118	228	3 158	1 407	4 565
Kalimantan Tengah	94	45	139	2 551	616	3 167
Kalimantan Selatan	63	63	126	3 046	1 096	4 142
Kalimantan Timur	87	129	216	3 405	1 848	5 253
Kalimantan Utara	21	11	32	741	128	869
Sulawesi Utara	92	98	190	3 025	1 191	4 216
Sulawesi Tengah	107	75	182	3 000	950	3 950
Sulawesi Selatan	168	248	416	7 309	3 151	10 460
Sulawesi Tenggara	102	64	166	3 050	723	3 773
Gorontalo	40	18	58	1 530	277	1 807
Sulawesi Barat	60	71	131	1 896	689	2 585
Maluku	82	33	115	2 153	585	2 738
Maluku Utara	63	87	150	1 183	823	2 006

Papua Barat	33	24	57	911	421	1 332
Papua	80	61	141	2 053	1 016	3 069
Indonesia	3 692	10 573	14 265	166 472	170 799	337 271

Sumber: Data BPS Kemendikbudristek Menurut Provinsi Tahun 2022/2023

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diartikan bahwa pendidikan kejuruan berfokus untuk mempersiapkan seseorang agar bekerja sesuai dengan kompetensi keahlian. Hal itu meliputi pembelajaran teori maupun pelatihan praktik yang dirancang agar seseorang tersebut siap memasuki dunia kerja yang akan dihadapi. Beberapa pengertian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah sekolah menengah yang mempersiapkan peserta didik agar memiliki kompetensi keahlian tertentu, sehingga diharapkan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dapat memenuhi kebutuhan akan dunia kerja ataupun membuka lapangan kerja secara mandiri.

Meningkatkan potensi merupakan faktor paling penting dalam dalam mencapai kesuksesan dan pertumbuhan jangka panjang. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia secara konsisten memiliki martabat, dengan tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan bertujuan untuk menggali potensi peserta didik agar menjadi individu yang memiliki iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berperilaku baik, menjaga kesehatan, memiliki pengetahuan, keahlian kreativitas, mandiri serta menjadi anggota masyarakat yang demokratis bertanggung jawab.

Sistem pendidikan nasional memiliki mempunyai andil besar dalam mempersiapkan masyarakat menghadapi tantangan masa globalisasi .mempunyai andil besar dalam mempersiapkan masyarakat menghadapi tantangan masa globalisasi.

Dampak globalisasi terhadap pendidikan di Indonesia sangat globalisasi, sehingga penting untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pendidikan di Indonesia sangatlah penting, sehingga penting untuk memiliki sumber daya (SDM) pemerintah Indonesia sekali lagi berupaya meningkatkan kualitas pendidikan bagi warganya melalui berbagai cara inisiatif dan penyediaan layanan, termasuk Undang-Undang. Undang-Undang No 1 tahun 2005 tentang guru dan dosen mengatur berbagai aktivitas.

Pendidikan terdiri dari berbagai komponen, agar pendidikan sebagai suatu proses dapat berlangsung, komponen terpenting sekali setelah seorang anak tamat sekolah adalah guru atau tutor. Seorang anak telah selesai sekolah adalah guru atau tutor. Peran guru disekolah juga sangat menentukan karena guru memungkinkan peningkatan profesionalisme khususnya pada profesi pendidik adalah orang yang langsung memegang kunci dalam keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu perlu untuk dibuat pengorbanan guna meningkatkan kualitas hidup seseorang, sehingga memungkinkan berkembangnya pengorbanan profesional, khususnya di bidang pengajaran. dalam rangka meningkatkan kualitas hidup seseorang yang memungkinkan terjadinya pengembangan keterampilan profesional, khususnya di bidang pengajaran.

Sebagai seorang pendidik, diharapkan memiliki kualifikasi yang menunjukkan pemahaman menyeluruh terhadap materi pelajaran, serta pengalaman profesional di bidang pendidikan dan pelatihan, serta kemampuan beradaptasi terhadap itu keadaan menunjukkan pemahaman menyeluruh tentang materi pelajaran, serta pengalaman profesional di bidangnya pendidikan dan pelatihan juga. kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan keadaan. Selain itu, aguru harus berusaha untuk memiliki kehidupan pribadi yang tumbuh dan memuaskan pribadi. Hal ini diawali dengan isi Undang-

Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menegaskan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkomitmen secara profesional untuk (1) menciptakan lingkungan pendidikan yang bermakna menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis (2) Berkomitmen profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan, dan (3) menjadi contoh teladan sambil menjaga reputasi institusi.

Intinya, guru mempunyai penting potensi yang potensi untuk berinovasi guna meningkatkan kualitas kerjanya, berinovasi guna meningkatkan kualitas kerjanya. Namun, kemampuan kemampuan guru dalam berinovasi guna meningkatkan kinerjanya tidak selalu dipertahankan karena pengaruh berbagai faktor, termasuk guru yang muncul dari preferensi pribadi guru itu sendiri atau faktor yang ada di luar preferensi pribadi guru untuk berinovasi secara berurutan peningkatan kinerja mereka tidak selalu berkelanjutan karena pengaruh berbagai faktor, termasuk faktor-faktor yang timbul dari preferensi pribadi guru itu sendiri atau faktor-faktor yang ada di luar preferensi pribadi Situasi inilah adalah yang menimbulkan kekhawatiran dan menambah banyaknya pertanyaan mengenai sikap seorang guru terhadap profesinya, karena ada siswa sebuah situasi yang lebih fokus pada studinya dibandingkan pekerjaannya sebagai guru Hal ini menimbulkan kekhawatiran dan menambah banyaknya pertanyaan tentang sikap seorang guru terhadap profesinya, karena ada siswa tertentu yang lebih fokus pada studinya dibandingkan pekerjaannya sebagai guru. adalah fakta yang mengejutkan itu ini menimbulkan banyak pertanyaan tentang kemampuan guru dalam menjalankan profesinya. telah memicu banyak hal pertanyaan tentang kemampuan guru dalam menjalankan profesinya.

Kinerja pendidik adalah hal yang harus dan harus diberikan secara mendalam. Ada banyak faktor-faktor yang berkontribusi terhadap munculnya permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan administrasi. Itu berkontribusi terhadap munculnya masalah-

masalah yang berkaitan dengan pekerjaan administrasi. Oleh karena itu faktor-faktor tersebut dapat dikembangkan. proses metode alternatif yang mempengaruhi proses belajar mengajar, maka dimungkinkan untuk mengembangkan metode alternatif dalam menyelesaikan proses belajar mengajar. Untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran. Hal ini bukan saja tidak hanya suatu hambatan, tetapi juga mempunyai potensi untuk meningkatkan dan memajukan karir guru. sebuah cacat, tetapi juga mempunyai potensi untuk meningkatkan dan memajukan karir guru.

Perencanaan kinerja merupakan sesuatu itu hal harus dan wajib dilakukan secara rutin. secara berkala. Ada adalah banyak faktor yang berkontribusi terhadap munculnya permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan administrasi. banyak faktor yang berkontribusi terhadap munculnya permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan administrasi. Hal tersebut berkontribusi untuk munculnya suatu sebuah masalah-permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan administrasi. -berkaitan dengan pekerjaan administrasi. Untuk itu, dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi proses belajar dan mengajar, keadaan akan membaik. Dengan adanya hasil alternatif metode pembelajaran tersebut, dimungkinkan adanya perbaikan metode pembelajaran guna memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan proses pembelajaran. alternatif metode pembelajaran, dimungkinkan untuk memperbaiki metode pembelajaran secara berurutan, memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan proses tersebut sedang belajar. memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan belajar dan mengajar.

Ada banyak sekali elemen yang meningkatkan kinerja, dan kompetensi bukan sekadar keterampilan yang tidak dapat ditingkatkan. elemen yang meningkatkan

kinerja, dan kompetensi bukan sekadar keterampilan yang tidak dapat ditingkatkan. Menurut Jonathan dan Smiliansky salam suhasaputra (2013:232), secara umum kinerja instansi pendidikan bersumber dari kompetensi in individu. Manifestasinya dalam bentuk kinerja yang dapat menjadi dasar untuk melihat kompetensi pegawai meskipun sudah barang tentu perlu di luar faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap terwujudnya suatu kinerja seseorang,

Namun satu hal yang harus diperhatikan sebelum mencapai kinerja ideal adalah bagaimana kerja pendidik menyikapi motivasi. Mencapai Kinerja yang ideal adalah bagaimana kerja pendidik menyikapi motivasi. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara jumlah ketidakseimbangan yang diterima individu dengan ekspektasi mereka terkait ketidakseimbangan yang seharusnya diperoleh. Terakhir, tenaga kerja kependidikan merupakan salah satu unsur yang penting dalam instansi pendidikan.

Hal ini karena faktanya kepuasan kerja dapat meningkatkan prestasi kepuasan kerja yang sangat penting dalam institusi. Ada banyak sekali faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang paling menonjol adalah kinerja. Kepuasan kerja ini dapat diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan dengan tolok ukur tingkat disiplin, moral kerja dan pergantian pendidik.

Kemajuan teknologi yang berdampak pada perubahan tatanan sosial, budaya sosial, budaya, negara di belahan dunia berlomba-lomba dalam negara sistem kehidupan di Negeranya masing-masing tidak kecuali Indonesia Dengan pesatnya kemajuan pesatkemajuan pembangunan manusia, Indonesia berkomitmen untuk meningkatkan taraf hidup melalui inovasi di bidang pendidikan. Dari pembangunan manusia, Indonesia berkomitmen untuk meningkatkan taraf hidup dengan melakukan inovasi di bidangnya

pendidikan. Lembaga pendidikan dituntut untuk merancang dan mengimplementasikan pembelajaran yang inovatif, yang berdampak pada peningkatan sikap dan keterampilan. Dengan harapan dapat meningkatkan kualitas hidup manusia dan berkontribusi terhadap perubahan masyarakat.

Pendidikan di Indonesia mendapatkan apresiasi yang besar dari negara, hal ini dibuktikan dalam pembukaan UUD 1945 alinea IV yang menyebutkan bahwa “kemudian dari pada itu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap Bangsa Untuk mengedepankan prinsip kesetaraan dalam masyarakat, prinsip masyarakat, sosial diusung itu penggunaan Undang-Undang Dasar. Indonesia adalah sebuah negara di Indonesia. Ini menciptakan dasar bagi pembentukan Negara Republik Indonesia yang berlandaskan kedaulatan rakyat dan nilai-nilai ketuhanan, serta memiliki fondasi yaitu, ketuhanan yang maha esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan, serta mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Deklarasi PBB tahun 1945 ayat 31 dan 2 menyatakan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Setiap warga negara di setiap negara berhak memperoleh pendidikan
2. Warga negara harus mengikuti pendidikan dasar, dan pemerintah harus meningkatkannya.

Menurut Ki Hajar Dewantara (Bapak Pendidikan Nasional Indonesia), pendidikan adalah tutunan dalam kehidupan tumbuh kembang anak-anak itu itu, agar Ki Hajar Dewantara sebagai manusia dan anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi- tingginya

Sumber Daya Manusia (SDM) semakin ditingkatkan kualitasnya dari berbagai produk dan layanan. Agar suatu negara dapat mencapai keberhasilan dalam persaingan internasional, negara tersebut harus berinvestasi dalam bidang pendidikan. Pendidikan di Indonesia adalah sejak kolonial dan perjuangan kemerdekaan Indonesia dengan cara mengirimkan para pemuda pemudi belajar ke Negara maju luar negeri dengan tujuan selepas pemuda pemudi Indonesia menularkan ilmu pengetahuan yang didapat pada masyarakat di Indonesia. Sumber Daya Manusia (SDM) semakin ditingkatkan kualitasnya dan kuantitas pendidikan. kuantitas pendidikan Ketika populasi dunia berubah, pendidikan harus terus berkembang agar peserta didik dapat mengikuti perubahan dan evolusi sosial. Dengan kata lain, pendidikan harus dilanjutkan sepanjang hayat (*lifelong education*).

Menurut Robbins dan Judge (2013), Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan bagaimana seseorang mempunyai keyakinan, suatu tujuan yang ingin dicapai, dan Robbins dan Hakim untuk mencapai tujuan terset. Motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri agar tujuandapat tercapai.

Menurut (Sunyoto, 2015) motivasi yang penting karena mendorong setiap individu pegawai untuk bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Pendidik adalah salah satu sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Pendidik adalah sosok yang memiliki dominasi dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini dapat ditentukan oleh pendidik itu sendiri, antara lain faktor seperti kualifikasi, profesionalisme, dan produktivitas. Produktivitas dan kinerja guru yang konsisten akan mampu memberikan manfaat bagi peserta didik.

Menurut Abdul Majid (2016), kinerja pendidik berkaitan dengan kompetensi pendidik, dan untuk memiliki kinerja yang baik pendidik harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa lingkungan kerja yang fleksibel, seorang pendidik akan kesulitan mendapatkan hasil yang ideal. Untuk menjadi pendidik harus memiliki investasi yang besar dan jangka waktu yang panjang. Mayoritas masyarakat belum menyadari betapa pentingnya pekerjaan seorang guru karena keberhasilan suatu sekolah bergantung pada jumlah siswanya.

Pendidik merupakan fasilitator atau informasi yang diperlukan peserta didik, ia berperan besar dalam membina peserta didik untuk memiliki sikap mental dan intelektual yang tinggi. Pendidik adalah kunci dalam sistem pendidikan untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik. Unsur-unsur lain seperti kurikulum, fasilitas dan lain sebagainya tidak akan membawa dampak yang berarti jika tidak diperkuat dengan kehadiran guru yang berkualitas. Sekolah menengah kejuruan (SMK) merupakan sub sistem formal yang diselenggarakan untuk menyiapkan tenaga kerja terampil terampil tingkat menengah.

Kinerja pendidik adalah dimana seorang pendidik mampu melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini terlihat terlihat dalam konteks standar kerja yang dilaksanakan selama ini dengan tujuan pendidikan (Barnawi, 2012:14). Untuk meningkatkan kinerja pendidik dapat dilakukan dengan berbagai cara Pembinaan , penataran, pelatihan, ataupun pemberian kesempatan untuk belajar lagi lagi untuk meningkatkan kompetensi pendidik. Hal ini dilakukan untuk memastikan pendidik percaya diri dalam melaksanakan tugas dan memberikan kepada mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Karena keberhasilan akademis sangat dipengaruhi oleh kinerja pendidik untuk mengembangkan sikap positif terhadap

pekerjaan mereka. Berpikir positif dapat meningkatkan disiplin, fokus, kebahagiaan, dan tujuan jangka panjang untuk meningkatkan kualitas hidup pribadi. Namun, berpikir jangka panjang menunjukkan bahwa tidak semua guru memiliki pekerjaan yang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi berasal dari akumulasi energi dalam diri individu, yang dipicu oleh berkembangnya suatu tujuan dan ditopang oleh rasa akan tujuan (sebagaimana dikemukakan Mc.Donald dalam Sardiman, 2011: 73). Motivasi berhasil mempengaruhi aspek-aspek psikologis yang mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Semuanya terjadi karena adanya tujuan, adanya kebutuhan dan adanya keinginan (Sadirman, 2011:74). Motivasi kerja akan mendorong pendidik untuk bekerja dengan lebih tekun, yang dicapai juga menjadi lebih unggul.

Dalam konteks pendidikan, Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor mempunyai implikasi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu. Praktik belajar mengajar yang baik akan berdampak positif terhadap perkembangan guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Ada beberapa faktor yang dapat membantu Anda mencapai prestasi kerja yang optimal, antara lain kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kompetensi meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan dengan tugas dan tujuannya. Pendidik dan tenaga kependidikan dapat menjalankan tugas dengan baik dan memberikan pengajaran serta bimbingan yang efektif kepada peserta didik. Kompetensi yang tinggi juga dapat meningkatkan persepsi seseorang terhadap dirinya sebagai pendidik dan Tenaga

Kependidikan ketika melaksanakan tugas, sehingga berdampak positif terhadap pekerjaannya.

Pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Kompetensi meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan dengan tugas dan tujuannya. Pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat menjalankan tugas mereka dengan baik dan memberikan pengajaran serta bimbingan yang efektif kepada peserta didik. Kompetensi yang tinggi juga dapat meningkatkan persepsi seseorang terhadap dirinya sebagai guru dan pendidik ketika melaksanakan tugas, sehingga berdampak positif terhadap pekerjaannya.

Pendidik dan tenaga pendidik yang memiliki pembelajaran efektif dan relevan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Mereka memiliki pengetahuan mendalam tentang mata pelajaran yang mereka ajarkan, serta kemampuan untuk terhubung dengan dunia bisnis. Kompetensi tingkat tinggi dapat berkontribusi pada pengembangan kurikulum, metode pengajaran yang efektif, dan penyampaian tepat waktu. Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam peningkatan kualitas belajar mengajar di SMK Negeri kota Bogor. Motivasi di tempat kerja dapat memberikan motivasi dan energi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Pendidik dan tenaga kependidikan yang bersemangat, proaktif, dan memiliki keterlibatan yang kuat dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan inovasi dalam proses pembelajaran, yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pendidikan dan tenaga kependidikan.

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan memberikan kebaikan dalam pekerjaannya. Meningkatnya motivasi siswa dan dosen di SMK Negeri kota Bogor akan meningkatkan kinerjanya. Guru dan administrator yang termotivasi akan lebih teliti, kreatif, dan inovatif dalam pendekatan mereka dalam mengajar. Mereka akan mencari cara-cara baru untuk membuat pembelajaran lebih menarik dan relevan bagi siswa. Selain itu, motivasi yang kuat dapat menginspirasi masyarakat untuk terus berkembang, mengejar kemajuan di bidang pendidikan dan teknologi, serta meningkatkan kualitas pendidikan.

Kepuasan di tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas proses belajar mengajar SMK Negeri di kota Bogor. Kepuasan kerja meningkatkan tingkat kepuasan dan kebahagiaan seseorang dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Pendidik dan tenaga kependidikan yang ingin sukses dalam pekerjaannya menjadi lebih termotivasi, berdedikasi, dan berkomitmen terhadap tugas yang ada. Mereka juga akan mempunyai kesempatan lebih besar untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan diri dan peningkatan mutu pendidikan. Demikian pula, kurangnya motivasi, keinginan untuk berinovasi, dan penurunan kualitas layanan dapat berdampak negatif pada pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, prestasi, kemajuan, dan komitmen waktu semuanya dapat membantu meningkatkan kualitas belajar mengajar SMK Negeri di kota Bogor. Meningkatnya tekanan kerja meningkatkan kinerja akademik dan hasil pembelajaran secara bertahap. Mereka akan lebih bersemangat dan termotivasi dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka tawarkan. Demikian pula, bekerja dengan jam kerja yang panjang dapat

Kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja semuanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor. Membantu meningkatkan kualitas pembelajaran SMK Negeri di kota Bogor dan mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan, membangun motivasi kerja yang tinggi, dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi.

Secara keseluruhan kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor. Pendidik dan tenaga kependidikan akan mampu melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik, memberikan pengajaran yang efektif, serta memberikan kontribusi pada peserta perkembangan didik dan prestasi sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pengelola sekolah untuk mengenali dan mendorong pengembangan keterampilan siswa, serta motivasi mereka untuk bekerja. Peneliti juga ingin menggunakan pendekatan kuantitatif, dan desain yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif pada pengujian teori melalui pengukuran variabel dengan angka dan melakukan analisis data menggunakan prosedur statistik. Ini adalah contoh pengajaran. Kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap pembelajaran dan pengajaran yang efektif. Selain itu, kinerja dan tenaga kependidikan dilakukan oleh tingkat sebagai motivasi kerja dan kepuasan kerja.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah ada beberapa permasalahan yang ada, dan dapat diidentifikasi oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan keuletan dalam bidang pendidikan dapat menimbulkan kendala dalam hal peningkatan keterampilan atau

pengetahuan yang di perlukan untuk melaksanakn tugas secara efektif Hal ini berpotensi meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan secara keseluruhan.

2. Motivasi yang kuat, jika pendidik dan tenaga kependidikan tidak termotivasi, maka tidak akan efektif dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang terbaharui dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor, antara lain menurunnya motivasi atau prestasi, lingkungan kerja yang tidak kondusif, atau kurang jelasnya maksud dan tujuan seseorang.
3. Kepuasan kerja meningkatkan tingkat kepuasan dan kebahagiaan seseorang dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Pendidik dan tenaga kependidikan yang ingin sukses dalam pekerjaannya menjadi lebih termotivasi, berdedikasi, dan berkomitmen terhadap tugas yang ada.
4. Kinerja pendidik dan tenaga Kependidikan adalah hasil dari kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja ysng di bentuk oleh indikator-indikator seperti mutu pendidikan, partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah dan pekerjaan administrasi sekolah.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah yang telah dijelaskan di atas, Agar mempermudah pembahasan pada penelitian ini, maka perlu dilakukan pembatasan ruang lingkup masalah sehingga akan didapatkan penyelesaian yang lebih fokus, dan dapat dilakukan secara lebih mendalam, sehingga penelitian ini dapat lebih efektif dan efisien.

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bahasan ini akan dibahas Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Pembahasan akan mencakup Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan di dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di Kota Bogor?
2. Apakah Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor ?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor ?
4. Apakah kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah tersebut di atas, maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor.

2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kinerja pendidik dan tenaga SMK Negeri di Kota Bogor.

1.6. Manfaat Penelitian

Secara teoritis dan praktis Temuan penelitian yang memberikan data mengenai pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan dapat dijadikan acuan sekunder dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, serta kualitas Pendidikan SMK Negeri di kota Bogor akan meningkat dan diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan yang berguna untuk penelitian selanjutnya

Menambah pengetahuan dan memberikan informasi lebih lanjut mengenai kompetensi. Dengan memanfaatkan kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja, pendidik dan tenaga kependidikan dapat mengidentifikasi langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor

Meningkatkan rekrutmen dan seleksi, dengan memahami pengaruh dari kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja di satuan pendidikan dapat meningkatkan. motivasi dan keseimbangan kehidupan kerja dalam pengajaran dan pembelajaran dan dapat menetapkan kriteria yang lebih ketat untuk memilih kandidat berkualitas tinggi dengan motivasi tinggi untuk mejadi pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor.

1.7. Kebaruan Penelitian (*State of the Art*)

State of the Art adalah kumpulan jurnal yang digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini. *State of the Art* juga memberikan penjelasan mengenai perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan.

Menurut Faitullah (2014) dan Marliza (2015) jurnal yang berjudul *Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap dosen. Dengan variabel Kompetensi, Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan kinerja dosen.* Jurnal ini Memiliki relevansi dengan penelitian ini karena memiliki kesamaan fokus kajian yaitu pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perbedaan Jurnal yang ditulis oleh Marliza ini objek penelitiannya dosen, sementara penulis melakukan penelitian pendidik dan tenaga pendidikan.

Sari et al. (2019) jurnal *Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan insentif terhadap kinerja guru SMA dengan variabel Kompetensi, motivasi kerja, insentif dan kinerja Guru* Jurnal ini memiliki relevansi dengan penelitian ini karena memiliki kesamaan focus kajian yaitu pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, Jurnal ini di tulis oleh Sari. Variabelnya tidak melibatkan insentif, objek penelitiannya guru SMA sementara penulis melakukan penelitian pendidik dan tenaga kependidikan.

Wahyu and Luterlean (2021) jurnal *Pengaruh kompetensi guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK 14 Medan* Kompetensi guru dengan variabel Disiplin kerja, Kinerja guru Jurnal ini memiliki relevansi dengan penelitian ini karena memiliki kesamaan focus kajian yaitu kompetensi dan kinerja. Jurnal ini memiliki relevansi dengan penelitian ini karena memiliki kesamaan focus kajian yaitu kompetensi dan

kinerja Jurnal ini di tulis oleh wahyu dan Luterlean variabelnya tidak melibatkan disiplin kerja objek penelitiannya pendidik dan tenaga kependidikan.

Nur et al. (2020), Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan variabel Motivasi kerja. Kompetensi Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan Jurnal ini relevansi dengan penelitian ini karena memiliki kesamaan focus kajian yaitu motivasi kerja, kompetensi dan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Jurnal ini di tulis oleh Nur et al. Variabelnya tidak ada kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya kebaruan penelitian ini adalah kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di Kota Bogor.