

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan sangat penting bagi pembangunan negara kita karena membantu menciptakan orang-orang yang berkualitas, bisa bersaing, dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dunia. Proses pembelajaran yang diselenggarakan oleh guru sangat menentukan seberapa efektif pendidikan itu sendiri. Pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan pendidikan ialah upaya yang disengaja dan disusun sistematis untuk mengembangkan kemampuan siswa melalui proses belajar. Karena itu, meningkatkan kualitas pendidikan menjadi prioritas utama dalam pembangunan negara kita untuk menciptakan orang-orang yang kompeten, ber karakter, dan siap menghadapi tantangan masa depan (Pemerintah Indonesia, 2003).

Keberhasilan proses pembelajaran tidak terlepas dari peran strategis tenaga pendidik pada menyusun, menjalankan, serta menilai aktivitas belajar mengajar. Performa tenaga pendidik dipandang sebagai salah satu indikator yang menentukan efektivitas pendidikan, karena kinerja guru ini berhubungan erat dengan mutu pembelajaran serta capaian pembelajaran yang dicapai siswa (Widayati, Fitria, & Fitriani, 2020). Kinerja tersebut menunjukkan kapasitas guru sebagai pendidik profesional dalam merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran secara terstruktur. Ini membuat peningkatan performa tenaga pendidik merupakan aspek yang sangat krusial pada pengelolaan pendidikan serta pengembangan sekolah. Oleh karena itu, performa tenaga pendidik yang optimal

mampu meningkatkan mutu proses pembelajaran pada sekolah. Kinerja guru yang baik ini mencerminkan kompetensi profesional guru dalam menjalankan keseluruhan proses kegiatan pembelajaran, dimulai dari penyusunan rencana, penerapan, sampai pada penilaian secara sistematis (Saryanto & Rahmat, 2021). Selain itu, penelitian (Prananda, 2024) menunjukkan bahwa kinerja guru yang optimal memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan dan prestasi akademik peserta didik.

Meskipun memiliki peran yang sangat penting, kinerja guru masih menghadapi berbagai tantangan dalam pelaksanaan pendidikan. Berbagai penelitian mengindikasikan bahwa performa tenaga pendidik masih belum sepenuhnya maksimal, khususnya pada aspek inovasi pembelajaran, pemanfaatan teknologi pendidikan, serta pengembangan kompetensi profesional yang berkelanjutan. Kemampuan guru dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pendidikan modern turut memengaruhi kualitas pembelajaran (Yayuk & Haqqi, 2024) menjelaskan bahwa kinerja guru ditentukan oleh faktor individu, organisasi, serta lingkungan kerja, sedangkan (Pham et al., 2020) menunjukkan bahwa kompetensi guru, rasa puas pekerjaan serta dukungan organisasi berperan positif dalam peningkatan mutu proses pembelajaran dan performa tenaga pendidik secara menyeluruh.

Dalam pengelolaan SDM, mekanisme perekrutan merupakan salah satu aspek krusial yang mampu memengaruhi performa tenaga pendidik. Melalui proses rekrutmen yang tepat, institusi pendidikan dapat memperoleh tenaga pendidik yang mempunyai persyaratan serta kemampuan yang selaras dengan kebutuhan serta

arah pengembangan organisasi (Awaliyah et al., 2025). Penerapan rekrutmen berbasis kompetensi dapat meningkatkan peluang memperoleh guru yang profesional dan berkualitas, sedangkan mekanisme perekrutan yang belum optimal efektif berisiko menimbulkan ketidakselarasan di antara kemampuan tenaga tenaga pendidik terhadap tuntutan tugasnya sehingga memberikan dampak terhadap mutu layanan Pendidikan (Nurmasyitah et al., 2022).

Selain rekrutmen, kompetensi tenaga pendidik merupakan salah satu aspek utama yang berperan dalam menetapkan efektivitas pembelajaran serta kinerja guru. Kompetensi tersebut meliputi wawasan, keahlian, serta perilaku profesional yang menunjang tenaga pendidik pada menjalankan tanggung jawab pendidikan secara optimal. Guru yang memiliki kapabilitas tinggi cenderung mampu mengelola pembelajaran secara optimal, menerapkan strategi pembelajaran yang inovatif, serta memenuhi kebutuhan belajar peserta didik (Paidia, 2018). Penelitian (Toropova et al., 2020) mengindikasikan bahwa kemampuan tenaga pendidik memberikan pengaruh positif terhadap mutu proses pembelajaran serta capaian pembelajaran peserta didik, sementara itu (Rismanila et al., 2025) menekankan bahwa pengembangan kemampuan secara berkesinambungan merupakan aspek krusial dalam meningkatkan performa tenaga pendidik serta kualitas pendidikan.

Kemajuan teknologi digital yang kian cepat mengakibatkan meningkatnya tuntutan terhadap kompetensi guru menjadi semakin luas, terutama dalam kemampuan mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran. Tuntutan terhadap guru saat ini tidak sebatas pada kemampuan memahami dan menyampaikan materi ajar, melainkan juga mencakup keterampilan dalam

memanfaatkan teknologi digital guna mendukung pembelajaran yang lebih menarik, kreatif, dan efektif. Kompetensi digital guru terbukti mempunyai fungsi yang krusial untuk menaikkan efektivitas pembelajaran serta keterlibatan peserta didik (Sulaiman & Ismail, 2020). Tidak hanya itu saja, (Eryilmaz et al., 2025) memperlihatkan bahwasanya pemanfaatan teknologi secara optimal oleh guru berperan dalam perbaikan performa proses mengajar serta mutu proses pembelajaran, sehingga kompetensi digital menjadi bagian penting dari profesionalisme guru pada era Revolusi Industri 4.0.

Selain faktor organisasi serta kompetensi, aspek psikologis berupa kepuasan pekerjaan turut berperan sebagai unsur yang berperan dalam memengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja menggambarkan keadaan emosional individu atas pekerjaannya sehingga mampu berpengaruh terhadap dorongan kerja, dedikasi, dan produktivitas dalam menjalankan tugas. Derajat kepuasan bekerja tenaga pendidik merupakan salah satu aspek yang menentukan mutu performa serta tingkat loyalitas dan keterlibatan guru terhadap organisasi (Yulinar & Bakara, 2023). (Rudiatna et al., 2025) turut mengungkapkan jika kepuasan bekerja memberikan pengaruh yang baik dan bermakna terhadap kinerja guru serta berkontribusi dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Pada keterkaitan di antara kemampuan serta performa tenaga pendidik, kepuasan bekerja memiliki peran penting guna menjadi variabel mediasi. Artinya, kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik bukan sekadar memberikan pengaruh secara langsung terhadap perolehan performa, melainkan turut mampu mendorong peningkatan kepuasan bekerja yang kemudian berimplikasi terhadap performa

tenaga pendidik. Hasil penelitian (Hardianto, 2018) menegaskan bahwa kepuasan bekerja berfungsi secara bermakna sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kemampuan dan performa tenaga pendidik.

Fenomena empiris yang terjadi di SMK TI Budi Agung Medan mengindikasikan jika performa tenaga pendidik tetap mengalami beragam kendala yang cukup kompleks, terutama jika dikaitkan dengan tuntutan sebagai sekolah berbasis informasi teknologi. Selain memiliki program keahlian yang fokus pada teknologi, SMK TI Budi Agung Medan juga menyelenggarakan program keahlian Teknik Kendaraan Ringan (TKR) informasi dan Teknik Bisnis Sepeda Motor (TBSM) yang menuntut guru memiliki kompetensi pedagogik, profesional, dan keterampilan teknis yang sesuai dengan perkembangan teknologi di bidang otomotif. Keberadaan berbagai program. Proses seleksi guru masih lebih menitikberatkan pada aspek administrasi, seperti kelengkapan ijazah, pengalaman kerja, dan persyaratan formal lainnya, dibandingkan dengan penilaian yang lebih mendalam terhadap kemampuan pedagogik, penguasaan teknologi informasi, serta kesiapan mengajar dalam lingkungan pembelajaran digital. Keadaan tersebut berpeluang menimbulkan ketidakselarasan antara kemampuan yang dikuasai tenaga pendidik terhadap kebutuhan pembelajaran berbasis teknologi yang menjadi ciri utama sekolah.

Selain itu, terdapat perbedaan tingkat kompetensi antar guru yang cukup signifikan, baik pada program guru informasi teknologi maupun guru pada jurusan TKR dan TBSM, terutama dalam hal pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran. Sebagian guru telah mampu mengintegrasikan teknologi secara

efektif, seperti penggunaan media pembelajaran interaktif, platform digital, dan aplikasi berbasis kebermanian. Namun, sebagian lainnya masih berada pada tahap adaptasi dan cenderung menggunakan metode pembelajaran konvensional. Perbedaan ini menunjukkan bahwa kompetensi guru belum merata, sehingga berdampak pada kualitas pembelajaran yang tidak konsisten antar kelas.

Sementara itu, unsur kepuasan bekerja turut berperan sebagai aspek yang ikut memengaruhi performa tenaga pendidik. Sebagian tenaga pendidik memperlihatkan tingkat kepuasan bekerja yang cukup positif disebabkan oleh keberadaan relasi pekerjaan yang harmonis dan dukungan dari lingkungan sekolah. Namun, sebagian lainnya masih merasakan adanya beban kerja yang cukup tinggi, terutama terkait tugas administratif dan tuntutan pengembangan pembelajaran berbasis teknologi, yang belum sepenuhnya diimbangi dengan sistem penghargaan maupun peluang pengembangan karier. Kondisi ini berdampak pada motivasi kerja guru yang belum stabil, sehingga memengaruhi konsistensi dalam melaksanakan tugas secara optimal.

Berdasarkan data internal sekolah dalam dua tahun terakhir, diketahui bahwa sekitar 35–40% tenaga pendidik tetap termasuk pada klasifikasi performa "memadai", terutama pada bidang pembaruan proses pembelajaran dan penggunaan teknologi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian guru masih menghadapi kendala dalam mengembangkan pembelajaran kreatif dan berbasis digital sesuai dengan perkembangan pendidikan modern. Kinerja guru yang belum optimal tersebut bukan hanya ditentukan oleh aspek personal, melainkan juga berhubungan

dengan keberhasilan perekrutan, kemampuan, dan taraf kepuasan bekerja tenaga pendidik.

Secara keseluruhan, fenomena ini memperlihatkan adanya keterkaitan antara proses rekrutmen yang belum optimal, perbedaan tingkat kompetensi, serta variasi kepuasan kerja guru dalam memengaruhi kinerja. Ketidaksesuaian antara tuntutan sekolah berbasis teknologi dengan kesiapan sumber daya manusia yang ada merupakan salah satu aspek pokok yang mengakibatkan masih belum maksimalnya performa tenaga pendidik. Dengan demikian, diperlukan kajian yang lebih mendalam dalam rangka mengkaji dampak perekrutan serta kemampuan pada performa tenaga pendidik melalui memperhatikan rasa puas pekerjaan selaku faktor yang dapat memperkuat hubungan tersebut.

Lebih lanjut, variasi kompetensi guru juga menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan, dimana sebagian guru memiliki kemampuan pedagogik dan digital yang positif, sedangkan beberapa yang lain tetap menghadapi kendala untuk mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran. Dari sisi psikologis, tingkat kepuasan kerja guru juga belum sepenuhnya optimal. Beberapa guru mengungkapkan bahwa beban kerja administratif, keterbatasan pengembangan karier, serta kurangnya penghargaan menjadi aspek yang memengaruhi dorongan bekerja. Keadaan tersebut berimplikasi terhadap ketidakstabilan performa tenaga pendidik saat menjalankan tanggung jawab proses pembelajaran secara maksimal.

Keadaan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi aktual di lapangan. Secara ideal, sekolah berbasis teknologi membutuhkan

tenaga pendidik yang memiliki kompetensi tinggi, proses rekrutmen yang selektif dan berbasis kebutuhan, serta tingkat kepuasan kerja yang baik. Namun, apabila proses rekrutmen belum optimal dan kompetensi guru belum merata, maka hal ini akan berimplikasi terhadap menurunnya performa tenaga pendidik secara menyeluruh.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa rekrutmen, kompetensi, serta kepuasan bekerja menjadi aspek yang mempunyai hubungan untuk memengaruhi performa tenaga pendidik. Kepuasan bekerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang mampu meningkatkan pengaruh perekrutan dan kemampuan terhadap performa tenaga pendidik. Oleh sebab itu, kajian terkait pengaruh perekrutan dan kemampuan terhadap performa tenaga pendidik dengan kepuasan bekerja sebagai variabel mediasi pada SMK TI Budi Agung Medan penting untuk dilaksanakan guna mendapatkan pemahaman secara lebih komprehensif.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi penguatan keilmuan manajemen sumber daya manusia pada konteks pendidikan, serta menjadi masukan bagi pihak sekolah dalam mengoptimalkan pengelolaan tenaga pendidik melalui peningkatan kualitas rekrutmen, kompetensi, dan kepuasan kerja.

## **1.2 Perumusan Masalah Penelitian**

Permasalahan dalam kajian ini adalah:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMK TI Budi Agung Medan?
2. Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMK TI Budi Agung Medan?

3. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK TI Budi Agung Medan?
4. Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK TI Budi Agung Medan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK TI Budi Agung Medan?
6. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh rekrutmen terhadap kinerja guru di SMK TI Budi Agung Medan?
7. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK TI Budi Agung Medan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kepuasan kerja guru di SMK TI Budi Agung Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kepuasan kerja guru di SMK TI Budi Agung Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja guru di SMK TI Budi Agung Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK TI Budi Agung Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK TI Budi Agung Medan.

6. Untuk memahami serta mengkaji kontribusi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja guru di SMK TI Budi Agung Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK TI Budi Agung Medan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, kajian tersebut diharapkan mampu memperluas pemahaman dan memperluas referensi dalam pengembangan keilmuan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam ranah manajemen pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan deskripsi terkait keterkaitan antara proses rekrutmen, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Selain itu, temuan penelitian ini mampu dimanfaatkan sebagai referensi rujukan untuk peneliti selanjutnya yang hendak mengembangkan penelitian dengan topik atau variabel yang berkaitan.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Sekolah (SMK TI Budi Agung Medan)

Temuan kajian tersebut diharapkan mampu berperan sebagai dasar penilaian serta bahan pertimbangan untuk pihak sekolah dalam meningkatkan efektivitas rekrutmen, pengembangan kompetensi guru, serta mewujudkan suasana bekerja yang menunjang penguatan kepuasan bekerja serta performa tenaga pendidik.

b. Bagi Guru

Penelitian tersebut diharapkan mampu menyajikan pemahaman terkait urgensi kemampuan serta kepuasan bekerja untuk menunjang penguatan performa, sehingga memotivasi tenaga pendidik agar senantiasa mengembangkan kemampuan dan profesionalismenya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Riset tersebut diharapkan mampu dimanfaatkan selaku acuan serta sumber komparasi untuk kajian selanjutnya yang menelaah hubungan antara rekrutmen, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja.