

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan yang bermutu tidak terlepas dari kinerja guru sebagai pihak yang berperan penting dalam pembelajaran. Kinerja guru memengaruhi efektivitas pengajaran, motivasi belajar siswa, serta capaian pembelajaran secara keseluruhan. Namun kenyataannya, kinerja guru masih menunjukkan variasi yang cukup besar. Kondisi ini tidak hanya dipengaruhi latar belakang pendidikan atau kualifikasi formal, tetapi juga ditentukan oleh kompetensi profesional, pelatihan yang diterima, dan kondisi psikologis guru seperti *self-efficacy*. Penelitian terkini menunjukkan bahwa pengembangan profesional dan pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepercayaan diri (*self-efficacy*) guru, yang kemudian berdampak pada kualitas instruksional dan hasil belajar siswa (Liu *et al.* 2025).

Kinerja guru menjadi isu penting dalam pengelolaan pendidikan modern karena berhubungan langsung dengan kualitas proses pembelajaran, pencapaian kompetensi peserta didik, serta keberhasilan lembaga pendidikan. Seiring perkembangan tuntutan pendidikan abad 21, peran guru semakin kompleks karena guru diwajibkan menguasai kompetensi pedagogik, profesional, sosial, serta kepribadian sebagai standar dasar yang ditetapkan pemerintah (Ad *et al.* 2023). Di banyak negara, termasuk Indonesia, peningkatan kinerja guru menjadi agenda strategis karena guru sebagai faktor internal sekolah yang berpengaruh besar terhadap hasil belajar siswa.

Dalam pendidikan nasional, berbagai kebijakan telah dikeluarkan untuk memperkuat profesionalitas guru, seperti Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), Penilaian Kinerja Guru (PKG), hingga penerapan manajemen kinerja berbasis kompetensi. Tetapi, kondisi di lapangan menggambarkan bahwa persoalan terkait kinerja guru masih ditemukan. Berdasarkan laporan dari Pusat Penilaian Pendidikan (Puspendik) Kemendikbud (2021), hasil dari Uji Kompetensi Guru (UKG) menunjukkan bahwa sekitar 60% guru di Indonesia belum memenuhi standar kompetensi yang diharapkan, yang mencerminkan adanya kebutuhan mendesak dalam meningkatkan kualitas

pengajaran. Selain itu, laporan BPS (2024) menunjukkan bahwa 48% guru SMK secara nasional menyatakan masih membutuhkan dukungan kepemimpinan yang lebih kuat dari kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi, inovasi pembelajaran, dan pengembangan profesional

Fenomena khusus juga terlihat pada SMK Negeri 1 Ampek Angkek di Kabupaten Agam yang menuntut guru memiliki kompetensi teknis sekaligus pedagogis. Tantangan pembelajaran vokasi membutuhkan guru yang mampu mengembangkan kurikulum berbasis industri, melaksanakan pembelajaran praktik yang relevan, dan melakukan asesmen kinerja siswa secara komprehensif. Namun, data sekunder seperti latar belakang pendidikan guru, sertifikasi pendidik, hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), serta persebaran alumni, mengindikasikan bahwa kinerja sebagian guru belum optimal. Meskipun kualifikasi akademik umumnya baik, data ini dapat menunjukkan kesenjangan kompetensi, seperti relevansi pendidikan dengan kebutuhan vokasi, kelengkapan sertifikasi, atau nilai Penilaian Kinerja Guru dan Sasaran Kinerja Pegawai yang belum maksimal. Bahkan, persebaran alumni yang kurang memuaskan juga mencerminkan perlunya peningkatan pengajaran. Ini menegaskan bahwa persoalan kinerja guru nyata, terukur, dan membutuhkan pengembangan profesional.

Gejala masalah yang muncul dapat dilihat dari beberapa indikator, seperti penyusunan perangkat pembelajaran yang belum konsisten, penguasaan teknologi pembelajaran yang berbeda-beda antar guru, serta pelaksanaan evaluasi yang belum sepenuhnya berbasis capaian kompetensi. Gejala ini umumnya berhubungan dengan aspek kompetensi guru. Menurut Armawati *et al.* (2024) kompetensi yang tidak memadai akan berdampak pada kualitas perencanaan dan proses pembelajaran yang pada akhirnya memengaruhi kinerja guru. Selain itu, gaya kepemimpinan di sekolah juga menjadi faktor yang dapat memperkuat atau melemahkan kinerja guru. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan yang diyakini dapat membuat motivasi, komitmen, serta kinerja pegawai meningkat melalui pemberian inspirasi, dukungan individual, serta stimulasi intelektual (Masriah,

2022). Dalam konteks sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional berpotensi memengaruhi perilaku dan efektivitas guru.

Selain kompetensi dan kepemimpinan, faktor psikologis seperti *self-efficacy* juga menjadi penentu dari kualitas kinerja guru. Mujanah (2020) berpendapat bahwa *self-efficacy* atau keyakinan terhadap kemampuan sendiri berperan besar untuk menentukan usaha, ketekunan, dan tingkat pencapaian dalam bekerja. Guru dengan *self-efficacy* yang tinggi akan merencanakan pembelajaran dengan lebih baik, kreatif mencari solusi, dan mampu mengatasi tantangan kelas. Sebaliknya, *self-efficacy* yang rendah berpotensi menurunkan motivasi kerja serta berpengaruh terhadap menurunnya kinerja guru.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kompetensi (Sihotang *et al.* 2020). Penelitian lain menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui peningkatan semangat kerja serta inovasi (Pontoh *et al.* 2025). *Self-efficacy* juga berperan menjadi variabel mediasi antara kepemimpinan dengan kinerja (Yasa *et al.* 2025). Tetapi, beberapa penelitian memberikan hasil yang tidak konsisten. Misalnya, beberapa studi menemukan bahwa kompetensi tidak selalu memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru apabila tidak diimbangi dengan dukungan psikologis seperti *self-efficacy* (Riswandi *et al.* 2024). penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional menjadi lemah ketika guru mengalami burnout atau memiliki *self-efficacy* rendah (Masriah, 2022). Inkonsistensi hasil dari penelitian sebelumnya mengindikasikan *research gap* yang dapat dikaji lebih lanjut.

Gap penelitian juga terlihat pada masih terbatasnya studi yang secara bersamaan menguji pengaruh kompetensi serta kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi, khususnya pada guru di SMK. Penelitian sebelumnya banyak meneliti pada tingkat SD, SMP, dan SMA. Maka, penelitian ini memiliki urgensi tinggi dikarenakan dapat menggambarkan secara lebih komprehensif mengenai faktor internal (kompetensi dan *self-efficacy*) dan faktor eksternal (kepemimpinan transformasional) yang memengaruhi kinerja guru dalam konteks sekolah vokasi negeri.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi kinerja guru, diperlukan analisis data pendukung yang lebih mendalam. Penilaian Kinerja Guru dan Sasaran Kinerja Pegawai merupakan instrumen penting untuk mengukur capaian kinerja individu guru dengan terstruktur, yang tidak hanya mencerminkan kualitas pengajaran tetapi juga kontribusi terhadap tujuan sekolah. Data mengenai jumlah guru bersertifikat pendidik dan latar belakang pendidikan guru juga relevan untuk memahami potensi kesenjangan kompetensi atau kebutuhan pengembangan profesional lebih lanjut, serta dapat memberikan indikasi awal tentang tingkat profesionalisme dan kesesuaian kualifikasi guru dengan tuntutan kurikulum vokasi. Sementara itu, data persebaran alumni SMK Negeri 1 Ampek Angkek dapat secara tidak langsung merefleksikan keberhasilan pendidikan vokasi dalam menyiapkan lulusan yang siap kerja, yang pada akhirnya juga merupakan cerminan dari efektivitas pengajaran guru.

SMK Negeri 1 Ampek Angkek memiliki total 74 guru sebagai tenaga pendidik. Dari jumlah tersebut, 46 guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), 12 guru berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan 16 guru lainnya adalah guru tidak tetap. Untuk lebih memahami kualifikasi akademik tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Ampek Angkek, gambaran mengenai latar belakang pendidikan guru berdasarkan jenjang ijazah menunjukkan komposisi berikut:

Tabel 1.1 Latar Belakang Pendidikan Guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek

No	Keterangan	Ijazah (Orang)	
		Strata 2 (S2)	Strata 1 (S1)
1	PNS	4	42
2	PPPK	0	12
3	Guru Tidak Tetap	3	13
	Jumlah	7	67

Sumber: Data Guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek (2025)

Data ini menunjukkan bahwa SMK Negeri 1 Ampek Angkek memiliki tenaga pendidik dengan kualifikasi akademik yang kuat. Dari total 74 guru, 7 orang guru berlatar belakang pendidikan magister atau strata 2 (S2) dan 67 guru berlatar belakang pendidikan strata 1 (S1). Kualifikasi pendidikan yang tinggi ini

menjadi fondasi penting bagi peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial guru, yang esensial untuk merancang pembelajaran efektif dan inovatif sesuai kurikulum vokasi.

Untuk menilai kualitas tenaga pengajar, kualifikasi akademik yang mumpuni, serta status sertifikasi pendidik juga merupakan indikator penting. Sertifikasi ini memastikan bahwa guru mempunyai kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial yang dibutuhkan dalam mewujudkan lingkungan belajar yang efektif serta inovatif, terkhusus bagi sekolah kejuruan. Komposisi guru bersertifikasi pendidik di SMK Negeri 1 Ampek Angkek yaitu:

Tabel 1.2 Distribusi Guru Bersertifikat Pendidik Berdasarkan Status Kepegawaian di SMK Negeri 1 Ampek Angkek

No	Keterangan	Jumlah (orang)
1	PNS	45
2	PPPK	10
3	Guru Tidak Tetap	3
Jumlah		58

Sumber: Data Guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek (2025)

Berdasarkan data sertifikasi pendidik di SMK Negeri 1 Ampek Angkek, terlihat bahwa dari total 74 tenaga pendidik, sebanyak 58 guru telah memiliki sertifikat pendidik. Secara rinci, 45 dari 46 guru berstatus Pegawai Negeri Sipil, 10 dari 12 guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dan 3 dari 16 guru tidak tetap telah bersertifikat. Angka ini menunjukkan proporsi yang sangat memuaskan dan menandakan bahwa sebagian besar guru telah memenuhi standar profesionalisme yang ditetapkan.

Proporsi sertifikasi ini memberikan gambaran umum mengenai kualitas sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Ampek Angkek, yang menunjukkan komitmen sekolah terhadap profesionalisme guru. Namun, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih spesifik mengenai profil kompetensi yang dimiliki oleh para guru bersertifikat ini, serta bagaimana keahlian mereka tersebar di berbagai bidang studi dan program keahlian yang relevan dengan pendidikan kejuruan, berikut merupakan persebaran guru yang sudah bersertifikasi berdasarkan mata pelajaran dan program keahlian yang diampu.

Tabel 1.3 Distribusi Guru Bersertifikat Pendidik Berdasarkan Program Keahlian di SMK Negeri 1 Ampek Angkek

Kelompok Jabatan	Jumlah (orang)
Guru Mata Pelajaran	
PPKn	2
PAI	4
Bahasa Indonesia	2
Bahasa Inggris	5
Sejarah	1
Penjaskes	2
Seni Budaya	1
Matematika	6
Ilmu Pengetahuan Alam & Sosial	3
Kewirausahaan	1
Bimbingan Konseling	2
Informatika	3
Guru Produktif	
Kriya Kreatif Kayu & Rotan	2
Kriya Kreatif Batik & Tekstil	3
Desain Komunikasi Visual	3
Tata Busana	7
Akuntansi & Keuangan Lembaga	3
Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran	5
Teknik Komputer Jaringan	1
Jasa Boga	2
Jumlah	58

Sumber: Data Guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek (2025)

Persebaran guru bersertifikat berdasarkan program keahlian ini secara spesifik menggambarkan dimensi kompetensi yang beragam dan terverifikasi di SMK Negeri 1 Ampek Angkek. Dengan guru bersertifikasi di berbagai bidang, mulai dari mata pelajaran umum hingga keahlian vokasi spesifik, sekolah ini memiliki tenaga pendidik dengan keahlian dan mendalam dan relevan. Data ini menegaskan bahwa variabel kompetensi guru tidak hanya terpenuhi secara kuantitas melalui sertifikasi, tetapi juga terdiverifikasi secara kualitas sesuai bidang keahlian.

Sertifikasi guru merupakan pengakuan formal atas kualifikasi dan keahlian profesional seorang pendidik dalam bidang studi tertentu, yang menjadi indikator awal terhadap kapabilitas dan kesiapan mereka dalam menjalankan tugas pengajaran. Meskipun demikian, untuk memahami implementasi nyata dari kompetensi tersebut dalam praktik mengajar sehari-hari, data Penilaian Kinerja Guru (PKG) memberikan Gambaran yang lebih komprehensif mengenai kinerja aktual guru di sekolah, yang menjadi fenomena kunci dalam penelitian ini.

Tabel 1.4 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru (PKG) SMK Negeri 1 Ampek Angkek

2023			2024		
Nilai Hasil Penilaian Kinerja Guru	Sebutan	Jumlah (Orang)	Nilai Hasil Penilaian Kinerja Guru	Sebutan	Jumlah (Orang)
90 - 100	Amat Baik	49	90 – 100	Amat Baik	46
76 – 89	Baik	30	76 – 89	Baik	28
60 – 75	Cukup	0	60 – 75	Cukup	0
< 60	Kurang	0	< 60	Kurang	0
Jumlah		79	Jumlah		74

Sumber: Data Guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek (2025)

Data Penilaian Kinerja Guru (PKG) SMK Negeri 1 Ampek Angkek menunjukkan tingkat kinerja yang sangat baik dan konsisten di antara para guru pada tahun 2023 dan 2024. Mayoritas guru berhasil mencapai predikat “amat baik”, sementara sejumlah guru lainnya berada pada predikat “baik”. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi guru yang terverifikasi melalui sertifikasi telah secara efektif diimplementasikan dalam praktik mengajar, menghasilkan kinerja profesional yang tinggi dan merata di seluruh tenaga pendidik.

Sejalan dengan hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG), data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) juga memperkuat gambaran kinerja guru yang positif di SMK Negeri 1 Ampek Angkek. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ini secara khusus mencerminkan penilaian kinerja bagi guru berstatus ASN di SMK Negeri 1 Ampek Angkek berdasarkan target dan ekspektasi yang telah ditetapkan. Sasaran Kinerja Pegawai ini menjadi indikator penting dalam mengukur capaian dan kontribusi guru

berstatus ASN terhadap tujuan sekolah. Berikut merupakan rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada guru untuk tahun 2023 dan 2024:

**Tabel 1.5 Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
Guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek**

No	2023		2024	
	Rating Perilaku Kerja	Jumlah (orang)	Rating Perilaku Kerja	Jumlah (orang)
1	Diatas Ekspektasi	34	Diatas Ekspektasi	36
2	Sesuai Ekspektasi	24	Sesuai Ekspektasi	22
3	Dibawah Ekspektasi	0	Dibawah Ekspektasi	0
	Jumlah	58		58

Sumber: Data Guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek (2025)

Analisis data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ini menunjukkan bahwa tidak ada satu pun guru berstatus ASN yang memiliki kinerja di bawah ekspektasi pada kedua tahun tersebut, yang mencerminkan tingkat kepatuhan dan pemenuhan standar kinerja yang sangat tinggi di kalangan tenaga pendidik. Konsistensi dan dominasi kinerja ini mengindikasikan bahwa guru-guru berstatus ASN di SMK Negeri 1 Ampek Angkek tidak hanya memenuhi target tetapi juga melampauinya, menunjukkan dedikasi dan efektivitas yang luar biasa dalam menjalankan tugasnya. Penilaian ini menjadi bukti kuat bahwa kinerja guru ASN di SMK Negeri 1 Ampek Angkek berada pada level yang sangat memuaskan, menjadi landasan yang kuat bagi penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor pendorong kinerja unggul ini.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dampak kinerja guru terhadap luaran sekolah, penting untuk meninjau data persebaran alumni. Data ini dapat memberikan perspektif eksternal mengenai kesiapan lulusan yang menjadi hasil akhir dari proses pembelajaran serta pembinaan yang guru lakukan. Adapun data persebaran alumni SMK Negeri 1 Ampek Angkek adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6 Persebaran Alumni SMK Negeri 1 Ampek Angkek

No	Keterangan	2023/2024	2024/2025
		Jumlah (orang)	Jumlah (orang)
1	Perguruan Tinggi Negeri	45	26
2	Perguruan Tinggi Swasta	14	28
3	Bintara TNI AL	0	1
4	Tamtama TNI AD	0	1
5	Bekerja	86	94
6	Tidak Bekerja	105	179
Jumlah		250	329

Sumber: Data Siswa SMK Negeri 1 Ampek Angkek (2025)

Komposisi persebaran alumni ini menunjukkan adanya kesenjangan antara penilaian kinerja internal guru yang tinggi dengan luaran alumni yang kurang optimal. Terjadi penurunan signifikan pada alumni yang diterima di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) serta lonjakan drastis pada jumlah alumni yang tidak bekerja. Fenomena ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami akar permasalahan dan meningkatkan kesiapan lulusan SMK Negeri 1 Ampek Angkek.

Berbagai data sekunder yang telah dianalisis secara kolektif mengindikasikan adanya kompleksitas dalam isu kinerja guru dan kualitas luaran pendidikan di SMK Negeri 1 Ampek Angkek. Meskipun data-data ini memberikan gambaran kuantitatif dan faktual mengenai kondisi yang ada, pemahaman yang lebih mendalam terkait akar permasalahan, faktor pendorong dan penghambat kinerja guru, serta kesiapan lulusan yang tidak dapat diungkap hanya melalui data kuantitatif tersebut, masih diperlukan.

Untuk memperoleh gambaran awal yang lebih konkret mengenai kondisi nyata di SMK Negeri 1 Ampek Angkek, peneliti juga melakukan pra-survei wawancara terhadap beberapa aspek yang berkaitan dengan penelitian. Wawancara ini berguna menjadi data pendukung dalam memperkuat fenomena yang

sebelumnya sudah diuraikan, sekaligus memastikan bahwa permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini faktual. Hasil wawancara membantu menunjukkan kecenderungan, pola awal, serta indikasi potensi masalah yang relevan dengan variabel penelitian.

Tabel 1.7 Hasil Wawancara Tentang Fenomena Variabel Penelitian

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana Bapak/Ibu melihat kondisi umum pembelajaran di SMK N 1 Ampek Angkek saat ini?	<p>Responden 1: Pembelajaran sudah berjalan cukup baik, namun variasi metode masih perlu ditingkatkan karena sebagian guru masih mengandalkan cara konvensional.</p> <p>Responden 2: Aktivitas belajar cukup aktif, tetapi implementasi Kurikulum Merdeka belum seragam di semua jurusan.</p> <p>Responden 3: Pembelajaran stabil, tetapi siswa semakin beragam sehingga guru harus makin kreatif.</p> <p>Responden 4: Secara umum baik, tetapi saya merasa masih butuh pelatihan untuk menguasai metode baru agar pembelajaran lebih menarik.</p>
2	Bagaimana penilaian Bapak/Ibu terhadap kompetensi guru dalam mengajar dan mengelola kelas?	<p>Responden 1: Kompetensi guru cukup baik, terutama yang sudah bersertifikat pendidik. Tantangannya ada pada penguasaan teknologi.</p> <p>Responden 2: Ada jurusan tertentu yang kompetensinya sangat kuat, tetapi guru baru masih memerlukan bimbingan dalam pengelolaan kelas besar.</p> <p>Responden 3: Guru cukup kompeten, namun tuntutan kurikulum baru membuat beberapa guru perlu adaptasi lebih cepat.</p>

No	Pertanyaan	Jawaban
		Responden 4: Saya pribadi masih belajar memahami karakter siswa, terutama ketika menghadapi kelas besar dan heterogen.
3	Bagaimana Bapak/Ibu menilai kepemimpinan kepala sekolah dalam memberi teladan, motivasi, mendorong inovasi, dan perhatian kepada guru?	<p>Responden 1: Kepemimpinan kepala sekolah sudah baik dan memotivasi guru, namun dukungan individual masih kurang dirasakan.</p> <p>Responden 2: Kepala sekolah mendorong kreativitas, namun sebagian guru masih kesulitan karena arahan teknis belum jelas.</p> <p>Responden 3: Kepala sekolah sangat disiplin dan memberi contoh baik, tetapi komunikasi dua arah perlu diperkuat.</p> <p>Responden 4: Kepala sekolah mudah ditemui, tetapi kadang beberapa kebijakan datang mendadak.</p>
4	Apa tantangan yang paling sering dihadapi guru dalam proses pembelajaran?	<p>Responden 1: Tantangan terbesar adalah penyesuaian kurikulum dan pembuatan perangkat pembelajaran.</p> <p>Responden 2: Kelas besar dan tingkat kemampuan siswa yang tidak merata membuat guru harus bekerja ekstra.</p> <p>Responden 3: Siswa saat ini lebih cepat bosan sehingga guru harus kreatif.</p> <p>Responden 4: Integrasi teknologi dan penggunaan aplikasi baru kadang membuat saya perlu waktu untuk belajar.</p>
5	Bagaimana kepercayaan diri guru dalam mengajar, khususnya menghadapi perubahan kurikulum dan teknologi?	Responden 1: Guru cukup percaya diri, namun ragu ketika harus menggunakan model pembelajaran baru.

No	Pertanyaan	Jawaban
		<p>Responden 2: kepercayaan diri guru cukup baik, tetapi tidak merata. Guru muda cenderung lebih cepat adaptif.</p> <p>Responden 3: Saya percaya diri, tetapi tetap perlu pelatihan lanjutan agar tidak tertinggal.</p> <p>Responden 4: Saya masih butuh bimbingan, terutama dalam penilaian autentik dan perangkat digital pembelajaran.</p>
6	Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kinerja guru secara keseluruhan?	<p>Responden 1: Kinerja guru cukup baik, tetapi administrasi pembelajaran masih belum konsisten.</p> <p>Responden 2: Banyak guru yang berkinerja baik, tetapi inovasi pembelajaran masih rendah di beberapa jurusan.</p> <p>Responden 3: Kinerja sudah baik, tetapi evaluasi pembelajaran belum selalu mendalam.</p> <p>Responden 4: Saya berusaha maksimal, tetapi terkadang beban tugas tambahan memengaruhi efektivitas saya di kelas.</p>

Sumber: Diolah Peneliti berdasarkan Wawancara 4 Guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek (2025)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada empat responden yang terdiri dari Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, Ketua Jurusan, guru senior, serta guru muda, diperoleh gambaran awal mengenai kondisi pembelajaran, kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, *self-efficacy*, dan kinerja guru di SMK Negeri 1 Ampek Angkek. Secara umum, para responden menilai bahwa proses pembelajaran di sekolah sudah berjalan cukup baik, ditandai dengan aktivitas belajar yang stabil dan suasana kelas yang kondusif. Namun demikian, keberagaman peserta didik serta penerapan Kurikulum Merdeka yang belum merata di setiap jurusan menunjukkan bahwa pembelajaran masih membutuhkan

peningkatan, terutama dalam hal variasi metode mengajar. Sebagian guru masih mengandalkan metode konvensional sehingga kreativitas dan inovasi pembelajaran belum optimal. Guru muda cenderung lebih responsif terhadap perubahan, namun mereka masih memerlukan pelatihan tambahan untuk menguasai metode-metode baru serta strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa SMK.

Dari aspek kompetensi guru, sebagian besar responden menyebutkan bahwa kompetensi guru berada pada kategori cukup baik, terutama bagi mereka yang telah memiliki sertifikat pendidik. Namun tantangan tetap muncul dalam penguasaan teknologi dan pengelolaan kelas besar yang heterogen. Guru-guru baru memerlukan bimbingan khusus agar mampu mengelola kelas secara efektif dan mengadaptasi perubahan kurikulum dengan cepat. Selain itu, perkembangan teknologi pembelajaran menuntut guru untuk terus meningkatkan keterampilan digital, namun tidak semua guru memiliki tingkat penguasaan teknologi yang sama. Kondisi ini menyebabkan adanya ketimpangan dalam pemanfaatan media digital, aplikasi pembelajaran, dan asesmen berbasis teknologi.

Pada aspek kepemimpinan transformasional, para responden menilai bahwa secara umum kepemimpinan sudah berjalan baik yang ditunjukkan melalui sikap disiplin, keteladanan, serta kemampuan dalam memotivasi guru, dan kemudahan akses terhadap kepala sekolah. Namun, masih terdapat sejumlah fenomena yang menunjukkan belum optimalnya penerapan kepemimpinan transformasional. Beberapa responden mengungkapkan bahwa dukungan secara individual masih belum dirasakan secara merata dan komunikasi dua arah juga belum optimal, sehingga kebutuhan serta aspirasi guru belum sepenuhnya tersampaikan dan ditindaklanjuti dengan baik. Selain itu, dorongan terhadap kreativitas belum diikuti dengan arahan teknis yang jelas, yang menyebabkan sebagian guru mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan inovasi dalam pembelajaran. Di sisi lain, adanya kebijakan yang disampaikan secara mendadak menunjukkan kurangnya perencanaan dan koordinasi yang matang, sehingga berdampak pada kesiapan guru dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun kepemimpinan telah berjalan formal dengan baik, namun secara substantif masih

terdapat kesenjangan dalam aspek perhatian individual, kejelasan arah, dan komunikasi sehingga berpotensi menghambat optimalisasi kinerja guru.

Terkait *self-efficacy* guru, ditemukan bahwa tingkat kepercayaan diri guru dalam mengajar bervariasi. Guru senior cenderung percaya diri berdasarkan pengalaman, tetapi tetap merasa memerlukan pelatihan lanjutan agar tidak tertinggal dalam penggunaan model-model pembelajaran baru dan teknologi pendidikan. Sementara itu, guru muda lebih cepat beradaptasi dengan teknologi, namun mereka masih membutuhkan penguatan dalam pengelolaan kelas, penilaian autentik, dan strategi menghadapi keberagaman siswa. Hal tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* guru dipengaruhi faktor internal maupun eksternal, seperti beban kerja, kompleksitas kelas, tuntutan administrasi, serta ketersediaan dukungan dan pelatihan dari sekolah.

Sementara itu, penilaian terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa umumnya guru berada pada kategori cukup baik. Para responden menyatakan bahwa sebagian besar guru dapat melaksanakan tugas pengajaran dengan baik, namun konsistensi dalam administrasi pembelajaran, inovasi metode mengajar, dan evaluasi hasil belajar masih menjadi tantangan. Guru-guru menghadapi beban tambahan di luar tugas mengajar, sehingga memengaruhi fokus dan efektivitas mereka di kelas. Selain itu, implementasi Kurikulum Merdeka yang membutuhkan kreativitas dalam menyusun perangkat pembelajaran dan asesmen autentik membuat sebagian guru merasa terbebani. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh absensi yang fluktuatif, di mana data absensi menunjukkan adanya ketidakhadiran yang cukup tinggi pada bulan tertentu, sehingga berdampak pada kelancaran proses pembelajaran dan konsistensi layanan pendidikan.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan hubungan yang kompleks antara kompetensi, kepemimpinan transformasional, *self-efficacy*, serta kinerja. Peningkatan kualitas pembelajaran tidak hanya bergantung pada kemampuan individual guru, namun juga pada sejauh mana kepala sekolah mampu menghadirkan kepemimpinan yang memberdayakan, memberikan motivasi, serta memfasilitasi kebutuhan pengembangan profesional. Selain itu, *self-efficacy* guru menjadi faktor psikologis yang memainkan peran penting dalam menentukan

kualitas kinerja mereka. Guru dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri untuk mengatur kelas, berani mencoba metode baru, dan mampu menghadapi tantangan pembelajaran secara lebih efektif.

Meskipun demikian, belum terdapat penelitian terdahulu di SMK Negeri 1 Ampek Angkek yang secara empiris menguji hubungan antara kompetensi, kepemimpinan transformasional, *self-efficacy*, dan kinerja dengan menggunakan pendekatan analisis yang komprehensif. Pada hasil wawancara menunjukkan adanya ketimpangan kompetensi, belum optimalnya kepemimpinan transformasional, dan *self-efficacy* guru yang fluktuatif sehingga penting untuk meneliti pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja. Berdasarkan fenomena dan data, maka penulis tertarik untuk meneliti **"Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dengan *Self-efficacy* sebagai Variabel Mediasi Pada Guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek?
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek?
3. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap *self-efficacy* pada guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek?
4. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *self-efficacy* pada guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek?
5. Bagaimanakah pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pada guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek?
6. Bagaimanakah peran *self-efficacy* dalam memediasi pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pada guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek?
7. Bagaimanakah peran *self-efficacy* dalam memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek?

1.3 Tujuan Penelitian

Penyusunan tujuan penelitian didasarkan oleh rumusan masalah, sehingga penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek.
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek.
3. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap *self-efficacy* pada guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek.
4. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *self-efficacy* pada guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek.
5. Mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pada guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek.
6. Mengetahui peran *self-efficacy* sebagai mediator pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pada guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek.
7. Mengetahui peran *self-efficacy* sebagai mediator pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis untuk guru, terutama di SMK Negeri 1 Ampek Angkek. Dengan hasil penelitian yang mengidentifikasi pengaruh kompetensi, kepemimpinan transformasional, serta *self-efficacy* terhadap kinerja guru, diharapkan dapat membantu guru dalam mengenali area-area yang perlu diperbaiki dan meningkatkan keterampilan mengajar mereka.

2. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan memperkaya serta memperbarui wawasan ilmu pengetahuan serta pengembangan literatur, terutama dalam bidang

manajemen sumber daya manusia, dapat memperjelas penelitian-penelitian sebelumnya, dan memberikan peluang untuk penelitian berikutnya yang berkaitan dengan hubungan antara kompetensi, kepemimpinan transformasional, *self-efficacy*, dan kinerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek. Fokus penelitian ini adalah bagaimana pengaruh konsep kompetensi (X1), kepemimpinan transformasional (X2), dan *self-efficacy* (Z) terhadap kinerja (Y) pada guru SMK Negeri 1 Ampek Angkek.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan penelitian ini, penulisan laporan penelitian akan disusun menggunakan sistematika berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan, kegunaan, serta hipotesis penelitian.

BAB II Tinjauan Literatur

Bab ini membahas teori yang sejalan dengan penelitian, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan kompetensi, kepemimpinan transformasional, *self-efficacy*, serta kinerja.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan metode penelitian, meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil analisis data, serta pembahasan terkait temuan-temuan penelitian.

BAB V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang dapat diberikan berdasarkan temuan penelitian.