

**PEMETAAN KOMPETENSI GURU
SMP ISLAM TERPADU IHSANUL FIKRI
SEBAGAI SEKOLAH STANDAR NASIONAL**



TESIS

**Nama Mahasiswa : Widadi Ambar Saputra
NPM : 0906589684**



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
PROGRAM PASCA SARJANA ILMU ADMINISTRASI
JAKARTA
JULI 2011**

**PEMETAAN KOMPETENSI GURU
SMP ISLAM TERPADU IHSANUL FIKRI
SEBAGAI SEKOLAH STANDAR NASIONAL**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Administrasi**

Nama Mahasiswa : Widadi Ambar Saputra

NPM : 0906589684



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
PROGRAM PASCA SARJANA ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI KEBIJAKAN PUBLIK DAN
KEBIJAKAN PENDIDIKAN
JAKARTA
JULI 2011**

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Widadi Ambar Saputra
NPM : 0906589684
Tanda Tangan : 
Tanggal : 13 Juli 2011

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Widadi Ambar Saputra
 NPM : 0906589684
 Program Studi : Program Pascasarjana Ilmu Administrasi
 Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Publik
 Judul Tesis : Pemetaan Kompetensi Guru SMP Islam Terpadu
 Ihsanul Fikri Sebagai Sekolah Standar Nasional

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Administrasi pada Program Studi Pascasarjana Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Pendidikan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Prof. Dr. Eko Prasajo, Mag.rer.publ
 Penguji : Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA
 Penguji : Prof. Dr. Irfan Ridwan Maksum, M.Si
 Penguji : Teguh Kurniawan, M.Sc

The image shows three handwritten signatures in black ink, each enclosed in a pair of parentheses. The first signature is at the top, the second in the middle, and the third at the bottom. The third signature is written in blue ink.

Ditetapkan : Jakarta
 Tanggal : 13 Juli 2011

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah S.W.T atas limpahan karunianya sehingga akhirnya tesis ini dapat diselesaikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Administrasi (MA) yang diselenggarakan oleh Universitas Indonesia.

Program studi yang diambil adalah Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi Kebijakan Publik dan Kebijakan Pendidikan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Dalam menyelesaikan tesis ini penulis mendapat dorongan semangat dan masukan-masukan yang sangat berharga. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis ini :

1. Bapak Prof.Dr.Eko Prasajo, Mag.rer.publ, sebagai Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan petunjuk dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Dr. Didik Suhardi, selaku Direktur Pembinaan Sekolah Menengah Pertama yang telah memperjuangkan program beasiswa dan memberikan izin untuk menyelesaikan Program Pascasarjana di Universitas Indonesia.
3. Drs. H. Morgan selaku kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 12 Jakarta yang telah memberikan ijin, untuk melakukan uji validitas dan realibilitas instrumen penelitian terhadap guru-gurunya.
4. Bapak Drs. Muchtar selaku kepala Sekolah Islam Terpadu Ihsanul Fikri yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di sekolahnya.
5. Kepada semua guru, karyawan, dan pengurus yayasan Sekolah Islam Terpadu Ihsanul Fikri yang telah membantu dalam pengisian kuesioner dan wawancara untuk pengambilan data penelitian.
6. Segenap Pimpinan dan Staf di Program Pasca Sarjana Departemen Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Pendidikan Fakultas Ilmu Pengetahuan Sosial dan Politik Universitas Indonesia.
7. Isteri dan anak-anak tercinta Annisa Utami dan Arya Rizki Nurahman yang dengan penuh pengertian telah banyak memberi dorongan lahir dan batin.

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Widadi Ambar Saputra
NPM : 0906589684
Program Studi : Pascasarjana Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Pendidikan
Departemen : Ilmu Administrasi Program Pascasarjana
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

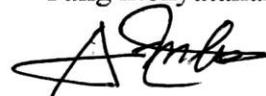
Pemetaan Kompetensi Guru SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri Sebagai Sekolah Standar Nasional, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database) merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 13 Juli 2011

Yang menyatakan



(widadi Ambar Saputra)

ABSTRAK

Nama : Widadi Ambar Saputra
Program Studi : Pasca Sarjana Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi Kebijakan Publik dan Kebijakan Pendidikan
Judul : Pemetaan Kompetensi Guru SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri sebagai Sekolah Standar Nasional

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri sebagai salah satu Sekolah Standar Nasional di kabupaten Magelang, yang mempunyai sistem pembelajaran terpadu antara pembelajaran regular dan pembelajaran pesantren. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemetaan faktor-faktor kompetensi guru dan mengetahui kompetensi guru mana saja yang tidak signifikan. Empat kompetensi yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik, (2) Kompetensi Kepribadian, (3) Kompetensi Sosial, (4) Kompetensi Profesional.

Penelitian ini menggunakan metode sampling acak sederhana dengan ukuran sampel 41 guru. Data dikumpulkan menggunakan metode pengisian kuesioner yang telah disediakan dan metode wawancara dengan sampel 10 orang guru. Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas, keempat variabel dinyatakan valid dan reliabel sehingga bisa dijadikan alat ukur untuk penelitian ini.

Pengujian hipotesis dengan analisis faktor menunjukkan bahwa kompetensi yang paling signifikan berpengaruh terhadap kompetensi guru di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri adalah kompetensi pedagogik (X₁), selanjutnya kompetensi kepribadian (X₂), kompetensi sosial (X₃) dan kompetensi Profesional (X₄).

Kata Kunci :

Kompetensi Guru, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, Kompetensi Profesional.

ABSTRACT

Name : Widadi Ambar Saputra
Major : Master Program in Administration, Specialization in Public Administration Policy and Education Policy
Title : Mapping of the teacher competency at Junior High School 'Ihsanul Fikri' as a National Standard School (SSN)

This research was conducted at Junior High Islamic School 'Ihsanul Fikri' as a national standard school (SSN) in Magelang district, which has an integrated learning system between the regular lesson and boarding school learning. This study aims to know the teacher's mapping competence factors and to know which teachers are not significant. Four competencies are: (1) Competence of Pedagogy, (2) Competence of Personality, (3) Competence of Social, (4) Competence of Professional.

This study used simple random sampling method with sample size 41 teachers. Data were collected using the questionnaire and interviews method that has been provided with a sample of 10 teachers. Based on the results of testing the validity and reliability, the four variables declared valid and reliable so that the indicators can be used as a measuring tool for this research.

Testing hypotheses with factor analysis showed that the competence of the most significant influence on the performance of junior high school 'Ihsanul Fikri' is a Pedagogy Competence (X1), then Personality Competence (X2), Social Competence (X3) and Professional Competence (X4).

Key Words :

Competence of Teacher, Competence of Pedagogy, Competence of Personality
Competence of Social, Competence of Professional.

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL ----- | i |
| LEMBAR PENGESAHAN ----- | ii |
| KATA PENGANTAR ----- | iii |
| LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH ----- | v |
| ABSTRAK ----- | vi |
| DAFTAR ISI ----- | viii |
| DAFTAR TABEL ----- | x |
| DAFTAR LAMPIRAN ----- | xi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN ----- | 1 |
| 1.1 Latar Belakang ----- | 1 |
| 1.2 Latar Belakang Masalah ----- | 13 |
| A. Keunikan Tata Tertib Guru dan Siswa ----- | 14 |
| B. Visi dan Misi Sekolah ----- | 14 |
| 1) Visi Sekolah ----- | 14 |
| 2) Misi Sekolah ----- | 15 |
| C. Profil Sekolah ----- | 15 |
| 1.3 Perumusan Masalah ----- | 21 |
| 1.4 Tujuan Penelitian ----- | 22 |
| 1.5 Manfaat Penelitian ----- | 22 |
| 1.6 Batasan Penelitian ----- | 22 |
| 1.7 Sistematika Penulisan ----- | 23 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA ----- | 24 |
| 2.1 Kompetensi ----- | 24 |
| 2.2 Kompetensi Guru ----- | 26 |
| 2.2.1 Kompetensi Pedagogik ----- | 30 |
| 2.2.2 Kompetensi Kepribadian ----- | 31 |
| 2.2.3 Kompetensi Sosial ----- | 32 |
| 2.2.4 Kompetensi Profesional ----- | 33 |
| 2.3 Meningkatkan Kompetensi Guru ----- | 35 |
| 2.4 Memperluas Jaringan Profesi Guru ----- | 38 |
| 2.5 Guru Profesional dan Bermutu ----- | 40 |
| 2.6 Kinerja ----- | 40 |
| 2.6.1 Penilaian Kinerja ----- | 41 |
| 2.6.2 Kompetensi Kepribadian ----- | 43 |
| 2.6.3 Indikator Kinerja ----- | 45 |
| 2.7 Kinerja Guru ----- | 46 |
| 2.8 Hasil Penelitian Terdahulu ----- | 51 |
| 2.9 Kerangka Berpikir ----- | 56 |
| 2.10 Hipotesis ----- | 56 |

| | | |
|-----------------------|---|------------|
| 2.11 | Operasional Konsep dan Indikator Variabel | 57 |
| 2.11.1 | Variabel Kompetensi Pedagogik | 57 |
| 2.11.2 | Variabel Kompetensi Kepribadian | 58 |
| 2.11.3 | Variabel Kompetensi Sosial | 58 |
| 2.11.4 | Variabel Kompetensi Profesional | 58 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | 64 |
| 3.1 | Rancangan Penelitian | 64 |
| 3.2 | Metode Pengumpulan Data | 64 |
| 3.3 | Populasi dan Sample | 65 |
| 3.4 | Teknik Analisis Data | 66 |
| 3.4.1 | Uji HValiditas | 66 |
| 3.4.2 | asil Uji Validitas | 67 |
| 3.4.3 | Uji Reliabilitas | 75 |
| 3.4.4 | Hasil Uji Reliabilitas | 77 |
| 3.5 | Metode Analisis | 77 |
| 3.5.1 | Metode Successive Interval | 77 |
| 3.5.2 | Analisis Faktor | 78 |
| a. | Langkah-Langkah Pengolahan Data | 80 |
| b. | Langkah-Langkah Analsisi Data | 84 |
| BAB IV | PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN | 86 |
| 4.1 | Hasil Pemetaan Kompetensi Menggunakan Analisis Faktor -- | 86 |
| 4.1.1 | Kesesuaian Penggunaan Analisis Faktor dan Kecukupan Data | 86 |
| 4.1.2 | Perhitungan Total Variance Explained | 87 |
| 4.1.3 | Perhitungan Rotatted Component Matriks | 88 |
| 4.1.4 | Perubahan Susunan Model Penelitian | 90 |
| 4.2 | Hasil Perhitungan dan Pembahasan Hasil Penelitian | 91 |
| 4.3 | Analisis Secara Kualitatif | 98 |
| 4.4 | Perbandingan antara Analisis Kwantitatif dan Kualitatif | 100 |
| BAB. V | KESIMPULAN DAN SARAN | 102 |
| 5.1 | Kesimpulan | 102 |
| 5.2 | Saran | 102 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 103 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kata-kata pendidikan, bimbingan, pengajaran, belajar, pembelajaran dan pelatihan sebagai istilah-istilah teknis yang kegiatan-kegiatannya menjadi satu dalam aktivitas pendidikan. Pendidikan sebagai aktivitas berarti upaya yang sadar dirancang untuk membantu seseorang atau sekelompok orang dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, pandangan hidup, sikap hidup dan keterampilan hidup baik yang manual individu dan sosial. Istilah “education” dalam Bahasa Inggris yang berasal dari Bahasa Latin “educare” yang berarti memasukkan sesuatu. Pendidikan sebagai fenomena adalah peristiwa pertemuan antara dua orang atau lebih yang dampaknya ialah berkembangnya suatu pandangan hidup, sikap hidup atau keterampilan hidup pada salah satu atau beberapa pihak.

Pada hakekatnya pendidikan itu mempunyai asas-asas tempat ia tegak dalam materi, interaksi, inovasi, dan cita-cita. Pendidikan menurut pandangan individu adalah membuat kekayaan atau potensi yang terdapat pada setiap individu agar berguna bagi individu itu sendiri dan dapat dipersembahkan kepada masyarakat. Dilihat dari sudut pandang masyarakat pendidikan itu sekaligus sebagai pewarisan kebudayaan dan pengembangan potensi-potensi.

Semakin baik pendidikan suatu bangsa, semakin baik pula kualitas bangsa tersebut. Itulah asumsi secara umum terhadap program pendidikan suatu bangsa. Secara faktual pendidikan menggambarkan aktivitas sekelompok orang seperti guru dan tenaga kependidikan lainnya melaksanakan pendidikan orang-orang yang berkepentingan. Secara prespektif yaitu memberi petunjuk bahwa pendidikan adalah muatan, arahan, pilihan yang ditetapkan sebagai wahana pengembangan masa depan anak didik (Sagala, 2006, 1-3).

Pendidikan dalam masyarakat modern dewasa ini, seperti Indonesia menjadi wacana publik. Tidak demikian halnya dengan masyarakat yang sederhana atau masih tradisional. Pendidikan informal dan nonformal merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan masyarakat. Masyarakat yang masih sederhana yang diikat oleh norma-norma kesepakatan di dalam kebudayaan

melihat pendidikan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan berbudaya. Tanpa pendidikan, masyarakat sederhana itu tidak dapat melanjutkan kehidupannya karena melalui proses pendidikanlah para anggotanya diikat oleh kesepakatan-kesepakatan dalam adat istiadat yang diturunkan oleh lingkungan masyarakat. (Tilaar & Riant N, 2008, 1).

Pendidikan merupakan suatu proses untuk memungkinkan peserta didik mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki secara optimal, agar yang bersangkutan dapat menjalani kehidupan dengan efektif dan efisien. Sehingga keberadaannya tidak saja berguna bagi diri pribadi tetapi juga bermanfaat bagi keluarga, masyarakat dan bangsanya. Dengan pengertian tersebut diatas pendidikan merupakan suatu proses yang hidup dan menghidupkan seluruh komponen pendidikan yang ada, khususnya guru dan peserta didik.

Pendidikan sebagai social reconstruction menekankan pada hasil pendidikan bersifat ganda. Pertama lulusan yang memiliki pengetahuan dan kemampuan serta memiliki kemauan untuk aktif dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Kedua lulusan yang memiliki kemampuan dan senantiasa memiliki kemauan untuk hidup berkelompok dalam upaya mencapai tujuan yang bermanfaat bagi masyarakat. Oleh karenanya pendidikan menekankan pada pengembangan diri peserta didik kemampuan personal.

Pendidikan guru harus menjadikan proses belajar mengajar menjadi kegiatan yang mengasyikkan, menyenangkan dan mencerdaskan. Untuk itu proses belajar mengajar harus : a) mampu membawa critical issues yang ada di masyarakat ke ruang kelas, b) mengaitkan apa yang ada di buku-buku teks dengan apa yang ada di masyarakat, c) membawa peserta didik belajar dari lingkungan masyarakatnya dan d) membawa praktisi ke ruang kelas sebagai guru kunjung. Kualitas kerja guru akan ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru disatu sisi oleh kesejahteraan guru. (Zamroni, 2007, 116-119).

Pendidikan nasional diharapkan mampu menghasilkan manusia dan masyarakat Indonesia yang demokratis, religius yang berjiwa mandiri, bermartabat, menjunjung tinggi harkat kemanusiaan dan menekankan keunggulan sehingga tercapai kemajuan dan kemakmuran. Tujuan yang demikian mulia ini mempersyaratkan kepedulian keluarga, masyarakat, bersama-sama dengan

organisasi dan institusi pendidikan nasional yang mandiri, mampu untuk selalu melakukan inovasi menuju ke suatu sistem pendidikan nasional yang unggul. Pengertian mandiri dalam rumusan tersebut mengandung sejumlah unsur penting, yaitu kemampuan (abilitas), sifat-sifat demokratis, toleran, kreatif, kompetitif, estetis, kritis, bijaksana, dan moral. Dengan sejumlah sifat tersebut kemandirian harus diartikan pula dimilikinya kemampuan untuk berperan dalam tata hubungan sistemik dan sinergik pada skala nasional maupun global (Jalal, dan Supriadi, 2001, 224-229).

Pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu dan relevansi serta efisiensi manajemen pendidikan. Pemerataan kesempatan pendidikan diwujudkan dalam program wajib belajar 9 tahun. Peningkatan mutu pendidikan diarahkan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia seutuhnya yang mempunyai daya saing dalam menghadapi tantangan global. Peningkatan relevansi pendidikan dimaksudkan untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan berbasis potensi sumber daya alam Indonesia. Peningkatan efisiensi manajemen pendidikan dilakukan melalui penerapan manajemen berbasis sekolah dan pembaharuan pengelolaan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan. (Yamin dan Maisah, 2010, 26).

Peraturan Pemerintah Nomor 25 tahun 2000 tentang Kewenangan Pusat dan Daerah, yang diperbaharui dalam Undang-undang 32 tahun 2004 telah mendorong perubahan besar pada sistem pengelolaan pendidikan di Indonesia. Dalam Undang-undang tersebut banyak sektor yang diserahkan pengelolaannya ke pemerintah daerah, salah satu sektor yang didekonsentrasikan adalah sektor pendidikan, sementara pemerintah pusat sebatas menyusun acuan dan standar yang bersifat nasional. Walaupun pengelolaan pendidikan menjadi kewenangan kabupaten/kota, tetapi pengelolaan tersebut harus mengacu pada standar yang ditetapkan secara nasional.

Terkait dengan itu Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah dan berkesinambungan. Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa Standar Nasional Pendidikan (SNP) dijadikan landasan pengembangan satuan pendidikan. Standar Nasional Pendidikan (SNP) tersebut dimaksudkan sebagai acuan pengembangan dan pengendalian pendidikan, antara lain pengembangan kurikulum, kompetensi lulusan, penilaian, proses pembelajaran, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan dan pembiayaan pendidikan. Standar Nasional Pendidikan (SNP) mencakup standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana-prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan.

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa depan adalah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut hanya dapat dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu oleh pendidik yang profesional. Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Oleh karena itu, guru sebagai pendidik profesional mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis. Guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Untuk mewujudkan fungsi, peran dan kedudukan tersebut, guru perlu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat pendidik yang sesuai dengan standar pendidik. Guru yang profesional akan menghasilkan proses dan hasil pendidikan yang bermutu

dalam rangka mewujudkan insan Indonesia yang cerdas dan kompetitif, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya harus memperoleh penghasilan di atas kebutuhan minimum sehingga memiliki kesempatan untuk meningkatkan profesionalnya. Selain itu, perlu dilakukan berbagai upaya untuk memaksimalkan fungsi dan peran strategis yang meliputi penegakan hak dan kewajiban guru, pembinaan dan pengembangan karir guru, perlindungan hukum, perlindungan profesi serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pengakuan kedudukan guru sebagai pendidik profesional merupakan bagian dari keseluruhan upaya pembaharuan dalam Sistem Pendidikan Nasional, yang pelaksanaannya memperhatikan berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain, tentang kepegawaian, ketenagakerjaan, keuangan dan Pemerintah Daerah. Sertifikat pendidik bagi guru dalam jabatan dapat diperoleh melalui pendidikan profesi atau uji kompetensi. Hal ini dilandasi oleh pertimbangan bahwa pemerolehan kompetensi dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman langsung yang diinternalisasi secara reflektif.

Dalam rangka penetapan standarisasi pendidikan juga lebih ditegaskan lagi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Ketentuan tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) tentunya akan berupa dokumen, yang menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 yang telah diwujudkan dalam bentuk Peraturan Pemerintah tersebut. Untuk memudahkan bagi sekolah maupun masyarakat pada umumnya dalam memahami bagaimana wujud sekolah yang telah memenuhi Standar Nasional Pendidikan (SNP) diperlukan contoh nyata, berupa keberadaan Sekolah Standar Nasional. Dengan adanya Sekolah Standar Nasional, masyarakat dapat memperoleh gambaran nyata tentang penyelenggaraan pendidikan yang mengacu pada Sekolah Standar Nasional. Di lihat dari cara pandang pendidikan sebagai suatu sistem, atau cara berpikir sistemik juga dapat diasumsikan bahwa standar nasional pendidikan dapat dibingkai dalam tiga sub-sistem yakni : komponen input, proses dan output.

Pengertian dari masing-masing isi cakupan 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP) tersebut adalah:

1. Standar kompetensi lulusan pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kemampuan minimal peserta didik, yang mencakup kemampuan kognitif, psikomotorik, dan afektif, yang harus dimilikinya untuk dapat dinyatakan lulus dari satuan pendidikan.
2. Standar isi pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman materi pelajaran yang dikemas dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan mencakup Standar Kompetensi, Kompetensi Dasar, indikator dan dijabarkan dalam Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan yang telah ditetapkan.
3. Standar proses pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran yang mencakup penetapan metode, strategi, termasuk juga penyiapan bahan ajar pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan yang telah ditetapkan.
4. Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh setiap pendidik dan tenaga kependidikan, sesuai dengan sistim perundang-undangan yang berlaku.
5. Standar prasarana dan sarana pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan persyaratan minimal tentang lahan, ruang kelas, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi, perabot, alat dan media pendidikan, buku, dan sumber belajar lain, yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi lulusan yang telah ditetapkan.
6. Standar pengelolaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

7. Standar pembiayaan (biaya operasi satuan pendidikan) adalah bagian dari dana pendidikan yang diperlukan untuk membiayai kegiatan operasi satuan pendidikan agar dapat berlangsungnya kegiatan pendidikan yang sesuai standar nasional pendidikan secara teratur dan berkelanjutan.
8. Standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian prestasi belajar peserta didik.

Adanya peningkatan dalam mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Guru mempunyai tuas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya maka dari itu, dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang di embannya guru mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam system pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik. secara sempit dapat di interprestasikan sebagai pembimbing atau belajar fasilitator belajar siswa.

Keberhasilan kinerja akan tampak apabila terdapat motivasi kepala sekolah, lingkungan sekitar juga dapat menentukan keberhasilan kinerja seseorang oleh karena itu, selain gurunya sendiri yang berusaha meningkatkan kualitas kerjanya, pihak sekolah juga berusaha mengupayakan pemberdayaan gurunya agar memiliki kinerja yang baik, dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin.

Berkaitan dengan tanggung jawab, guru harus mengetahui serta memahami nilai, norma moral dan sosial serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru harus bertanggung jawab terhadap segala tindakan dalam pembelajaran di sekolah, dan dalam kehidupan bermasyarakat. Berkaitan dengan wibawa, guru harus memiliki kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, emosional, moral, sosial dan intelektual dalam pribadinya serta memiliki kelebihan dalam pemahaman ilmu pengetahuan, teknologi dan seni sesuai dengan bidang yang dikembangkan.

Guru harus mampu mengambil keputusan secara mandiri (independent), terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik dan lingkungan. (Mulyasa, 2008, 37). Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah guru. Guru dalam konteks pendidikan mempunyai peranan yang besar dan strategis. Hal ini disebabkan gurulah yang berada di barisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan. Guru yang langsung berhadapan dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus mendidik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan. Dengan demikian guru harus mempunyai berbagai kompetensi yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kompetensi tersebut maka akan menjadi guru yang profesional, baik secara akademis dan non akademis (Kusnandar, 2007, 2-3).

Dalam perspektif manajemen, agar kinerja guru dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar tertentu, maka dibutuhkan suatu manajemen kinerja (performance management). Dengan mengacu pada pemikiran Robert Bacal (2001) dalam bukunya *Performance Management* di bawah ini akan dibicarakan

tentang manajemen kinerja guru. Robert Bacal mengemukakan bahwa manajemen kinerja, sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan penyelia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Ini merupakan sebuah sistem. Artinya, ia memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikuti sertakan, kalau sistem manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan.

Dari ungkapan di atas, maka manajemen kinerja guru terutama berkaitan erat dengan tugas kepala sekolah untuk selalu melakukan komunikasi yang berkesinambungan, melalui jalinan kemitraan dengan seluruh guru di sekolahnya. Dalam mengembangkan manajemen kinerja guru, didalamnya harus dapat membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para guru.

Seberapa besar kontribusi pekerjaan guru bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah, melakukan pekerjaan dengan baik,

1. Bagaimana guru dan kepala sekolah bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja guru yang sudah ada sekarang.
2. Bagaimana prestasi kerja akan diukur.
3. Mengenali berbagai hambatan kinerja.

Selanjutnya, Robert Bacal mengemukakan pula bahwa dalam manajemen kinerja diantaranya meliputi perencanaan kinerja, komunikasi kinerja yang berkesinambungan dan evaluasi kinerja. Perencanaan kinerja merupakan suatu proses di mana guru dan kepala sekolah bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan guru pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Komunikasi yang berkesinambungan merupakan proses di mana kepala sekolah dan guru bekerja sama untuk saling berbagi informasi mengenai perkembangan kerja, hambatan dan permasalahan yang mungkin timbul, solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi berbagai masalah, dan bagaimana kepala sekolah dapat membantu guru. Arti pentingnya terletak pada kemampuannya mengidentifikasi dan menanggulangi kesulitan atau persoalan sebelum itu menjadi besar.

Penilaian kinerja hanyalah sebuah titik awal bagi diskusi serta diagnosis lebih lanjut. Guru salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan insentif, memberikan motivasi, meningkatkan kemampuan, gaya kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja guru dapat ditingkatkan apabila insentif diberikan tepat waktunya, dan pihak manajemen sekolah bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan tersebut dapat terlaksana. (Ambar & Rosidah, 2003, 205-207).

Pengertian Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan menurut PP 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental serta pendidikan dalam jabatan. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundangan yang berlaku. Kompetensi adalah tingkat kemampuan minimal yang harus dipenuhi seorang pendidik untuk dapat berperan sebagai agen pembelajaran.

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang SMP meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial sesuai Standar Nasional Pendidikan, yang dibuktikan dengan sertifikat profesi pendidik, yang diperoleh melalui pendidikan profesi guru sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi kepribadian mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Proses pembelajaran yang dilaksanakan antara guru dan siswa di kelas atau di luar kelas untuk mencapai hasil maka proses tersebut harus dapat diukur. Apakah program yang dilaksanakan mencapai tujuan atau tidak. Pengukuran itu dilakukan setiap kegiatan pembelajaran dilaksanakan, tidak sebatas menanyakan kepada siswa apakah sudah paham. Akan tetapi harus dinyatakan dalam perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik peserta didik.

Demikian pula pimpinan, guru, staf, komite, dewan pendidikan, siswa, wali murid, masyarakat dan pengurus harus memiliki komitmen terhadap mutu sekolah. Apabila mereka tidak memiliki komitmen, proses transformasi mutu tidak dapat dimulai karena kalau juga dilaksanakan akan gagal, maka dari itu setiap orang perlu mendukung upaya tersebut. Mutu merupakan perubahan budaya yang menyebabkan organisasi mengubah cara kerjanya. Kebiasaan yang berlaku selama ini segera diubah, seperti guru membelajar siswa dengan otoriter, pembelajaran berpusat pada guru, guru suka dikte, guru tidak suka mengembangkan materi, kemampuan siswa tidak terdeteksi, orang tua tidak memiliki kepedulian terhadap sekolah, komite hanya sebagai prasyarat suatu lembaga, dewan pendidikan tidak turun ke lapangan. Manajemen harus mendukung proses perubahan dengan memberi pendidikan, perangkat, sistem dan proses untuk meningkatkan mutu (Yamin dan Maisah, 2010, 32-33).

Dalam upaya meningkatkan mutu sekolah di Indonesia, sekolah dan jajaran penyelenggara pendidikan di daerah, Direktorat Pembinaan SMP, Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan Nasional menerbitkan Petunjuk Pelaksanaan Sekolah Menengah Pertama (SMP)

Standar Nasional (SSN) yang intinya memuat aspek-aspek layanan pendidikan minimum yang seharusnya diberikan oleh Pemerintah dan atau pemerintah daerah dalam pembinaan pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP), sesuai atau mengacu kepada Standar Nasional Pendidikan (SNP) tersebut. Selanjutnya dalam rangka pembinaan, khususnya pembinaan sekolah berdasarkan pada tingkatan kondisi standar pelayanan minimal serta prestasi yang dicapai didasarkan pada pengelompokan atau kategori sekolah sesuai dengan aturan yuridis yang ada.

Dalam kerangka itu, Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Pertama (SMP) menyelenggarakan rintisan pengembangan Sekolah Standar Nasional pada jenjang SMP, dan selanjutnya disebut SMP Sekolah Standar Nasional (SSN). Sekolah Standar Nasional (SSN) diharapkan dapat memberikan wujud nyata SMP yang dimaksudkan dalam SNP dan menjadi acuan atau rujukan sekolah lain dalam pengembangan sekolah, sesuai dengan standar nasional. Sekolah lain yang sejenis diharapkan dapat bercermin untuk memperbaiki diri dalam menciptakan iklim psiko-sosial sekolah untuk menjamin terselenggaranya proses pendidikan yang bermutu, bermakna, dan menyenangkan sekaligus mencerdaskan.

Selain itu, dengan adanya Sekolah Standar Nasional (SSN), diharapkan SMP-SMP lain yang berada pada daerah/wilayah yang sama dapat terpacu untuk terus mengembangkan diri dan mencapai prestasi dalam berbagai bidang yang sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh masing-masing sekolah. Sekolah Standar Nasional (SSN) diharapkan juga berfungsi sebagai pedoman bagi sekolah dalam mengembangkan diri menuju layanan pendidikan yang baik dan komprehensif. Sekolah-sekolah yang dijadikan rintisan Sekolah Standar Nasional (SSN) inilah nantinya diharapkan menjadi sekolah mandiri dan termasuk dalam kelompok atau jenis jalur pendidikan formal mandiri.

Di setiap kabupaten/kota diharapkan minimal terdapat sebuah Sekolah Standar Nasional (SSN), yang dikembangkan dari SMP yang ada di daerah. Namun demikian, karena kondisi pendidikan, khususnya keberadaan sekolah di setiap kabupaten/kota sangat bervariasi, maka dimungkinkan ada beberapa kabupaten/kota yang memiliki lebih dari satu SMP yang telah memenuhi Standar Nasional Pendidikan (SNP), sehingga dapat dikategorikan sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN), sebaliknya mungkin ada kabupaten/ kota yang tidak atau

belum memiliki SMP yang dapat dikategorikan sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN), karena SMP yang terbaik di kabupaten/kota tersebut masih belum memenuhi syarat minimal yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP).

Selanjutnya mengingat keterbatasan anggaran dan daya dukung lainnya, pada tahap rintisan, Direktorat Pembinaan SMP telah dan akan menangani beberapa SMP untuk dijadikan rintisan Sekolah Standar Nasional (SSN), sesuai dengan jumlah SMP yang ada di kabupaten/kota yang bersangkutan. Dengan demikian, jika pada kabupaten/kota tertentu terdapat banyak SMP yang sudah memenuhi SNP, sedangkan alokasi rintisannya kurang dari itu, perlu ada seleksi atau pemilihan untuk menentukan sekolah yang dijadikan rintisan Sekolah Standar Nasional (SSN), dengan mempertimbangkan skor awal kinerja sekolah dan pertimbangan lain seperti faktor geografis, demografis, dan fokus pengembangan kewilayahan, serta pola kebijakan daerah.

Setelah terpilih SMP sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN), diharapkan dapat mengembangkan diri menjadi SMP yang benar-benar memenuhi Standar Nasional Pendidikan, dan dapat menjadi rujukan bagi sekolah lain yang pada akhirnya semua SMP layak masuk dalam kelompok jalur pendidikan formal mandiri. Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota diharapkan dapat melakukan pembinaan, sesuai dengan tugas dan kewenangannya.

1.2. Latar Belakang Masalah

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN), hal ini saya lakukan karena sekolah ini merupakan Sekolah Islam Terpadu mempunyai sistem pembelajarannya gabungan antara sistem pembelajaran reguler dengan pendidikan agama dan merupakan sekolah Boarding School. Sistem pembelajaran sekolah ini kalau pagi sampai siang seperti SMP reguler lainnya, kalau siang sampai malam dengan kegiatan keagamaan seperti di pesantren, dengan menggunakan dua bahasa yaitu bahasa Inggris dan Bahasa Arab. Karena sekolah ini merupakan sekolah Islam terpadu maka proses belajar mengajar antara murid putra dan murid putri dipisah. Adapun

sebagai alasan kenapa saya memilih SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri dalam penelitian ini, sebagai bahan pendukung saya lampirkan sebagian profil dan data sekolah tersebut :

A. Keunikan Tata Tertib yang berlaku baik untuk guru dan siswa :

1. Sistem pembelajaran antara siswa putra dan putri terpisah termasuk untuk asramanya.
2. Antara siswa putra dan putri tidak boleh saling bertemu dan berkomunikasi.
3. Siswa baik putra dan putri dilarang menggunakan Hand Phone (HP) baik selama proses pembelajaran maupun di asrama.
4. Untuk sarana telekomunikasi disediakan telepon di masing masing asrama baik putra dan putri.
5. Ketua OSIS dipimpin oleh siswa putra dan seorang sekretaris dari siswa putri, kalau ada rapat antara pengurus osis putra dan putri disediakan tempat khusus.
6. Siswa dalam aktivitasnya sehari-hari dilakukan sendiri oleh siswa baik untuk mencuci baju dan menyeterika pakaiannya.
7. Semua siswa dilarang keluar lingkungan sekolah tanpa ada pendampingan dari salah satu guru atau pengurus yayasan baik selama proses pembelajaran maupun pada hari libur.
8. Untuk hiburan pada waktu istirahat di asrama disediakan Televisi dan DVD yang boleh dilihat hanya berita dan DVD pembelajaran.
9. Semua guru pria tidak boleh merokok baik disekolah maupun di rumah.
10. Sistem penerimaan guru sangat ketat terutama dengan syarat yang berkaitan dengan akidah keagamaan, Bahasa Inggris dan Bahasa Arab.

B. Visi dan Misi Sekolah

1. VISI SEKOLAH : Optimalisasi Potensi, Meraih Prestasi,
Menuju Ridho Ilahi, dengan indikator :
 - a. Unggul dalam penanaman akhlaq.
 - b. Unggul dalam prestasi akademik.

- c. Unggul dalam kecakapan hidup.
- d. Unggul dalam kemandirian.
- e. Unggul dalam kedisiplinan.
- f. Memiliki lingkungan sekolah yang kondusif dan Islami.

2. MISI SEKOLAH

- a. Menumbuhkan penghayatan yang mendalam terhadap dasar dan perilaku Islami serta budaya bangsa sehingga menjadi landasan akhlaq.
- b. Melaksanakan pendidikan dan pembelajaran secara efektif dan menyenangkan sehingga setiap siswa mampu menggali potensi untuk berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya.
- c. Menyelenggarakan kegiatan yang meningkatkan kecakapan hidup siswa sehingga mampu bertahan dan bersaing pada jejang yang lebih tinggi.
- d. Menyelenggarakan kegiatan yang memotivasi tumbuhnya kemandirian siswa dalam menyelesaikan masalah kehidupan.
- e. Melaksanakan kegiatan-kegiatan yang menumbuhkan sikap disiplin.
- f. Melakukan perubahan inovatif terhadap lingkungan sehingga nyaman, kondusif dan Islami sebagai prasarana pembelajaran.

C. Profil sekolah :

1. Nama Sekolah : SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri
2. No. Statistik Sekolah : 202030809142
3. Alamat Sekolah : JL. Pabelan 1 Desa Pabelan, Mungkid
: Kabupaten Magelang, Jawa Tengah
4. Telepon/HP/Fax : TELP. (0293)328 3967/FAX. (0293) 328 3967
5. E-mail dan Website : smpit_ihsanulfikri@yahoo.com
6. Status Sekolah : Swasta
7. Nilai Akreditasi Sekolah : A

8. Data Siswa :

| Th. Pelajaran | Jml Pendaftar (Cln Siswa Baru) | Kelas VII | | Kelas VIII | | Kelas IX | | Jumlah (Kls. VII + VIII + IX) | |
|---------------|-----------------------------------|-----------|--------|------------|--------|----------|--------|----------------------------------|--------|
| | | Jumlah | | Jumlah | | Jumlah | | Siswa | Rombel |
| | | Siswa | Rombel | Siswa | Rombel | Siswa | Rombel | | |
| 2007/2008 | 169 | 99 Org | 4 Rbl | 61 Org | 2 Rbl | 57 Org | 2 Rbl | 217 Org | 8 Rbl |
| 2008/2009 | 154 | 110 Org | 4 Rbl | 99 Org | 4 Rbl | 59 Org | 2 Rbl | 268 Org | 10 Rbl |
| 2009/2010 | 204 | 136 Org | 4 Rbl | 102 Org | 4 Rbl | 96 Org | 4 Rbl | 334 Org | 12 Rbl |
| 2010/2011 | 211 | 138 Org | 4 Rbl | 132 Org | 4 Rbl | 96 Org | 4 Rbl | 366 Org | 12 Rbl |

Dari data siswa selama empat tahun terakhir setiap tahun pelajaran baru siswa yang mendaftar selalu meningkat. Pada tahun pelajaran 2007/2008 jumlah siswa yang mendaftar 169 diterima 99 (58.57%). Pada tahun pelajaran 2008/2009 jumlah siswa yang mendaftar 154 diterima 110 (0.711%). Pada tahun pelajaran 2009/2010 jumlah siswa yang mendaftar 204 diterima 136 (66.66%). Pada tahun pelajaran 2010/2011 jumlah siswa yang mendaftar 211 diterima 138 (65.40%). Dari data siswa yang mendaftar berasal dari berbagai daerah tidak hanya dari Kabupaten Magelang dan sekitarnya, tetapi juga ada yang dari luar Jawa.

9. Pendidik dan Tenaga Kependidikan

a. Kepala dan Wakil Kepala Sekolah

| No | Jabatan | Nama | Jenis Kelamin | | Usia | Pend. Akhir |
|----|---|-------------------------|---------------|---|-------|------------------------|
| | | | L | P | | |
| 1. | Kepala Sekolah | Drs. Moh Mohtar | L | - | 53 Th | S2 Magister Pendidikan |
| 2. | Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum | Emmy Mursyidawati, S.Pd | - | P | 35 Th | S1 Teknologi Pend. |
| 3. | Wakil Kepala Sekolah Bagian Sarana Prasarana | Purnomosasi, A.Md | L | - | 47 Th | D3 Pertanian |

| | | | | | | |
|----|--|-----------------------|---|---|-------|----------------------------|
| 4. | Wakil Kepala Sekolah Bagian Humas | Ahmad Setiadi, S.Pd T | L | - | 30 Th | S1 Pend. Teknik |
| 5. | Wakil Kepala Sekolah Bagian Kesiswaan | Suparman, S.Pd | L | - | 38 Th | S1 Pend. Bahasa Inggris |

Dari data mengenai Kepala Sekolah berlatar belakang pendidikan S2 Magister Pendidikan, sehingga sangat sesuai dan dapat menjadi seorang manajemen yang baik untuk memimpin sekolahnya. Untuk Wakil Kepala Sekolahnya mempunyai kompetensi yang baik juga yang terdiri dari 3 orang wakil yang semuanya pendidikannya S1 dan hanya satu wakil yang pendidikannya masih D3. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh Kepala dan Wakil Kepala Sekolah tersebut, maka proses kinerja di sekolah dapat berjalan dengan baik.

b. Guru

1. Kualifikasi Pendidikan, Status, Jenis Kelamin, dan Jumlah

| No | Tingkat pendidikan | Jumlah dan status guru | | | | Jumlah |
|--------|--------------------|------------------------|---|-------------------|----|--------|
| | | GT* /PNS | | GTT** /Guru bantu | | |
| | | L | P | L | P | |
| 1 | S3/S2 | | | | | |
| 2 | S1 | 9 | 5 | 7 | 10 | 31 |
| 3 | D4 | | | | | |
| 4 | D3/Sarjana muda | 1 | 1 | 1 | | 3 |
| 5 | D2 | | | | | |
| 6 | D1 | | 2 | | | 2 |
| 7 | ≤ SMA sederajat | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 |
| Jumlah | | 11 | 9 | 8 | 11 | 41 |

2. Jumlah guru dengan tugas mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan (keahlian)

| No. | Guru mata pelajaran | Jml.guru dengan pend. sesuai dengan mata pelajaran yang diampu | | | | Jumlah guru dengan latar belakang pendidikan yang TIDAK sesuai dengan mata pelajaran yang diampu | | | | Jumlah |
|-----|---------------------|--|-----------|-------|-------|--|-----------|-------|-------|--------|
| | | D1/D2 | D3/Sarmud | S1/D4 | S2/S3 | D1/D2 | D3/Sarmud | S1/D4 | S2/S3 | |
| 1 | IPA | | 1 | 3 | | | | | 4 | |
| 2 | Matematika | | | 4 | | | | | 4 | |
| 3 | Bhs Indonesia | | | 2 | | | | | 2 | |
| 4 | Bahasa Inggris | | | 3 | | | | | 3 | |
| 5 | Pend. Agama | 2 | | 6 | | | | | 8 | |

| | | | | | | | | | | |
|----|--------------|---|---|----|---|---|---|---|---|----|
| 6 | IPS | | | 4 | | | | | 4 | |
| 7 | Penjas/orkes | 1 | | | | 1 | | | 2 | |
| 8 | Seni Budaya | | | 1 | | | 1 | | 2 | |
| 9 | PKn | | | | | | 2 | | 2 | |
| 10 | TIK | | 1 | 1 | | | | | 2 | |
| 11 | BK | | | 2 | | | | | 2 | |
| | Mulok: | | | | | | | | | |
| 12 | EFT | | | 1 | | | | | 1 | |
| 13 | Bahasa Jawa | | | | | | 2 | | 2 | |
| 14 | Bahasa Arab | 1 | | 2 | | | | | 3 | |
| | Jumlah | 4 | 2 | 29 | 0 | 0 | 1 | 5 | 0 | 41 |

Dari data mengenai keadaan guru yang ada di sekolah dapat dijabarkan sebagai berikut : Jumlah guru seluruhnya ada 41 orang yang terdiri dari 75.60% mempunyai kompetensi pendidikan S1 dan 24.40% kompetensi pendidikan lainnya. Guru yang mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya adalah 85,36% dan yang tidak sesuai hanya 14.64%. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh para guru tersebut diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah, dan dapat meningkatkan kinerja guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Dengan jumlah 85%.36 guru yang mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya, maka guru tersebut tidak akan mengalami kesulitan dalam mengembangkan bahan ajar sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang ada.

10. Prestasi sekolah/siswa empat tahun terakhir

a. Prestasi Akademik: NUAN

| No. | Tahun Pelajaran | Rata-rata NUAN | | | | | Rata-rata |
|-----|-----------------|----------------|------------|----------------|------|--------|-----------|
| | | Bhs Indonesia | Matematika | Bahasa Inggris | IPA | Jumlah | |
| 1. | 2007/2008 | 7.69 | 7.54 | 6.94 | 7.31 | 29.48 | 7.37 |
| 2. | 2008/2009 | 7.94 | 8.22 | 7.38 | 7.63 | 31.17 | 7.79 |
| 3. | 2009/2010 | 8.64 | 7.55 | 7.65 | 7.97 | 31.81 | 7.95 |
| 4 | 2010/2011 | 8.07 | 7.66 | 7.84 | 8.02 | 31.59 | 7.89 |

Untuk prestasi akademik yaitu Nilai Ujian Nasional selama empat tahun terakhir dapat dijabarkan, setiap tahun ada kenaikan rata-rata nilai Ujian Nasional (UN). Pada tahun pelajaran 2007/2008 nilai Ujian Nasional (UN) 7.37, pada tahun pelajaran 2008/2009 rata-rata nilai Ujian Nasional (UN) mengalami kenaikan menjadi 7.79, pada tahun pelajaran 2009/2010 rata-rata nilai Ujian Nasional (UN) 7.95 dan pada tahun pelajaran 2010/2011 rata-rata nilai Ujian Nasional (UN) 7.89.

b. Angka Kelulusan dan Melanjutkan

| No. | Tahun Ajaran | Jumlah Kelulusan dan Kelanjutan Studi | | | | |
|-----|--------------|---------------------------------------|--------------|-------------|---------------------------------------|---|
| | | Jumlah Peserta Ujian | Jumlah Lulus | % Kelulusan | % Lulusan yang Melanjutkan Pendidikan | % Lulusan yang TIDAK Melanjutkan Pendidikan |
| 1. | 2006/2007 | 48 | 47 | 97.92 % | 100 % | - |
| 2. | 2007/2008 | 57 | 57 | 100 % | 100 % | - |
| 3. | 2008/2009 | 59 | 59 | 100 % | 100 % | - |
| 4. | 2009/2010 | 96 | 96 | 100 % | 100 % | - |

Untuk data mengenai kelulusan dan yang melanjutkan adalah sebagai berikut : Pada tahun pelajaran 2006/2007 jumlah siswa yang lulus ujian adalah 97.92% dan dari jumlah tersebut 100% melanjutkan. Pada tahun pelajaran 2007/2008 tingkat kelulusan 100% dan semuanya melanjutkan. Pada tahun pelajaran 2008/2009 tingkat kelulusan 100% dan semuanya melanjutkan. Pada tahun pelajaran 2009/2010 tingkat kelulusan mencapai 100%, semuanya melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Dengan demikian dari data tersebut diatas dapat disimpulkan, bahwa output yang dihasilkan sekolah sangat baik karena didukung oleh kemampuan dan kompetensi guru dalam proses pembelajaran di sekolah.

c. Sampel Data Siswa SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri

Tahun Pelajaran 2010/2011

| No | Nama Siswa | Tempat | Tanggal Lahir | Daerah Asal |
|-----|----------------------|------------|---------------|-------------|
| 1. | Abdullah Abid T. | Magelang | 01-01-1998 | Magelang |
| 2. | Aghnat Bintang A. | Ampenan | 13-08-1998 | Magelang |
| 3. | Ahmad Muflih A.R | Yogyakarta | 28-01-1998 | Magelang |
| 4. | Ahmad Zakaria | Magelang | 18-04-1998 | Magelang |
| 5. | Alam Patria Utama | Wonosobo | 12-11-1997 | Wonosobo |
| 6. | Allam Arbi Hawari | Brebes | 02-10-1997 | Magelang |
| 7. | Arfan Imam A. | Kendal | 28-06-1998 | Kendal |
| 8. | Aseta Firma T.R | Semarang | 11-05-1996 | Semarang |
| 9. | Axel Adam Mahendra | Jayapura | 23-08-1998 | Jayapura |
| 10. | Bagaskara Sungging W | Purworejo | 08-10-1997 | Purworejo |
| 11. | Bagoes Prasetyo | Palembang | 01-04-1998 | Palembang |
| 12. | Brilyan Tegar A. | Wonosobo | 14-06-1997 | Wonosobo |
| 13. | Dianika Aditya M. | Tangerang | 01-03-1998 | Kendal |
| 14. | Faris Akbar S. | Semarang | 09-02-1998 | Semarang |
| 15. | Farid Kusuma P. | Magelang | 25-07-1997 | Purworejo |

Dari sampel data siswa tersebut di atas memperlihatkan bahwa siswa SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri berasal baik dari lingkungan Kabupaten Magelang dan diluar kota, ada yang berasal dari pulau Sumatera dan Papua. Dengan demikian menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah, guru-guru dan warga sekolah sudah sangat baik, sehingga menghasilkan output hasil lulusan yang baik pula. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sekolah ini berada di luar kota, karena mutunya sudah baik maka dapat dikenal oleh masyarakat secara luas.

Sekolah sebagai perusahaan jasa pendidikan, lahan adalah jumlah peserta didik/pelanggan beserta daya kualitasnya. Pertumbuhan tergantung pada proses alamiah lingkungannya. Kunci penting pada pertumbuhan adalah setiap sekolah harus berkesempatan untuk semaksimal mungkin seperti yang dilakukan oleh alam, yakni dengan berjuang keras. Dalam perjuangan pasti menghadapi

kesulitan, dan kesulitan adalah bagian dari hidup. Pelayanan dan kepercayaan yang merupakan satu ciri perusahaan jasa, menjadi dasar dalam keberhasilan sekolah bahkan semua lembaga pendidikan. Suatu nilai merupakan kepercayaan dan pendapat masyarakat. Sekolah yang baik, aman yang dapat berkembang terus adalah yang dapat melayani dan berguna bagi masyarakat bahkan sangat dibutuhkan oleh orang banyak (Mulyono, 2008, 91-92).

Dalam konteks pendidikan pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, output dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa sisi. Pertama, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, guru, laboran, staf tata usaha dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidak kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, prasarana, sarana sekolah dan lain-lain. Ketiga memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa perangkat lunak, seperti peraturan, struktur organisasi, dan deskripsi kerja. Keempat, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan seperti visi, motivasi, ketekunan dan cita-cita.

Hasil pendidikan dipandang bermutu jika mampu melahirkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu. Keunggulan akademik dinyatakan dengan nilai yang dicapai oleh peserta didik. Keunggulan ekstrakurikuler dinyatakan dengan aneka jenis keterampilan yang diperoleh siswa selama mengikuti program ekstrakurikuler. Mutu sekolah juga dapat dari tertib administrasinya. Salah satu bentuk tertib administrasi adalah adanya mekanisme kerja yang efektif dan efisien, baik secara vertikal maupun horizontal. Tenaga akademik dan staf administrasi bekerja karena memiliki rasa tanggung jawab akan tugas pokok dan fungsinya (Danim, 2006, 92-93).

1.3. Perumusan Masalah

Dengan latar belakang masalah sebagaimana telah dikemukakan di atas, penelitian ini memusatkan perhatian pada bagaimana pemetaan faktor-faktor kompetensi guru di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN). SMP Islam Terpadu Nurul Fikri merupakan sekolah dengan

sistem Boarding School, maka penelitian ini mencoba menjawab permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pemetaan faktor-faktor kompetensi guru SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN) berdasarkan kontribusinya?
2. Faktor kompetensi guru mana saja yang tidak signifikan di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN)?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Mengetahui pemetaan faktor-faktor kompetensi guru SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN) berdasarkan kontribusinya.
2. Mengetahui kompetensi guru mana saja yang tidak signifikan di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN).

1.5. Manfaat Penelitian

1. Dihasilkan gambaran pemetaan faktor-faktor kompetensi guru SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN) berdasarkan kontribusinya secara umum dalam kaitannya dengan pengembangan program yang sedang dan telah dilaksanakan.
2. Mengetahui kompetensi guru mana saja yang tidak signifikan di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN) dalam pelaksanaan program dan mengidentifikasi masalah yang ada, dan selanjutnya mencari solusi yang komprehensif agar tujuan dapat tercapai.

1.6. Batasan Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN). SMP Islam Terpadu Nurul Fikri merupakan sekolah dengan sistem Boarding School, yang sistem pembelajaran terpadu antara pembelajaran reguler dan pesantren.

1.7. Sistematika Penulisan

Pembahasan hasil penelitian akan dilakukan dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi uraian tentang kerangka pemikiran yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan, Manfaat Penelitian, Batasan Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Membahas teori-teori tentang pengertian kompetensi, kompetensi guru dan kinerja guru. Untuk implementasi kompetensi guru akan dibahas pemetaan kompetensi guru, dan pemaparan tentang manajemen kinerja, perencanaan kinerja, evaluasi kinerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan, informan atau narasumber yang dilibatkan, cara pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Menjabarkan hasil-hasil penelitian yang telah diolah berdasarkan data-data dari responden. Secara garis besar, pembahasan ini meliputi hasil analisa dan interpretasi data penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Ihsanul Fikri, sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN).

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan dari penelitian ini, selanjutnya diajukan saran-saran berdasarkan kesimpulan yang diajukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi

Istilah kompetensi lebih populer dibandingkan dengan kinerja, karena kompetensi dan kinerja adalah berbeda. Kinerja cenderung dipersepsi sebagai tampilan riil di dunia kerja secara berbasis pada kompetensi dasar, sedangkan kompetensi merupakan sebuah prakondisi, berupa penguasaan dasar teoritis tertentu untuk tampil secara riil pada tempat unit-unit layanan diperlukan. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai spesifikasi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh masyarakat dan dunia kerja.

Kompetensi memiliki taksonomi dasar yang mencakup standar isi (content standards), standar proses (proces standards), dan standar penampilan (performance standarts). Standar isi meliputi muatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang disajikan dalam kegiatan pelatihan. Standar proses mencakup kriteria kinerja dalam aktivitas transformasi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dituntut termasuk daya dukung fasilitasnya. Standar penampilan (performance standards) berkenaan dengan kriteria performansi. Kompetensi mempunyai tiga kategori, yaitu kompetensi utama (care competencies) atau kompetensi inti, kompetensi pendukung atau penunjang kompetensi inti dan kompetensi lain yang melengkapi kedua kompetensi tersebut. Kompetensi lain ini adalah kompetensi sosial, daya adaptabilitas dan visi ke depan (Danim 2008, 171-172).

Yamin dan Maisah (2010 : 1) menjelaskan kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektifitas atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Karakteristik dasar sebagai kepribadian seseorang yang cukup dalam dan berlangsung lama, yaitu motif, karakteristik pribadi, konsep diri dan nilai nilai seseorang. Kriteria Referensi berarti kompetensi dapat diukur berdasarkan standar tertentu. Hubungan kausal bahwa keberadaan kompetensi memprediksi atau

menyebabkan kinerja unggul. Kinerja unggul berarti tingkat pencapaian dalam situasi kerja. Sedangkan kinerja efektif adalah batas minimal level hasil kerja yang diterima. Dengan demikian kompetensi memiliki lima jenis karakteristik yaitu :

- a. pengetahuan, merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran;
- b. keterampilan atau keahlian, merujuk pada kemampuan seseorang;
- c. konsep diri dan nilai-nilai, merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang;
- d. karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi;
- e. motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Dalam kaitan kompetensi yang sama maknanya dengan ability dan skill, Gibson (2006 : 96) menjelaskan bahwa abilities dan skill memainkan peran utama dalam perilaku dan performan individu. Kemampuan adalah suatu bawaan atau sesuatu yang dapat dipelajari yang memungkinkan seseorang mengerjakan sesuatu, baik yang bersifat mental dan fisik. Sedangkan keterampilan adalah sesuatu yang berkaitan dengan tugas. Kreitner dan Kinicki (2007 : 156) memandang kompetensi dari aspek perbedaan individu yang dihubungkan dengan prestasi. Kompetensi menunjukkan ciri yang luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kompetensi kerja mental maupun fisik. Kompetensi adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental maksimum seseorang, dan keterampilan adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi objek secara fisik. Sedangkan untuk mencapai prestasi yang tinggi diperlukan kompetensi maksimal yang bersifat fisik maupun mental. Prestasi yang tinggi akan dapat diperoleh manakala seseorang mengombinasikan usaha, kompetensi dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut pendapat Munandar (1992 : 17) kompetensi merupakan daya untuk melakukan sesuatu tindakan sebagai hasil dari pembawaan dan latihan. Pendapat ini menginformasikan dua faktor yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi yaitu faktor bawaan seperti bakat dan faktor latihan

seperti hasil belajar. Mulyasa (2003 : 38) mengatakan kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai seseorang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotor dengan sebaik-baiknya. Suparno (2000 : 22) menjelaskan bahwa kata kompetensi biasanya diartikan sebagai kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan. Dalam pengertian yang luas bahwa setiap cara yang digunakan dalam pelajaran yang ditunjukkan untuk mencapai kompetensi adalah untuk mengembangkan manusia yang bermutu yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang disyaratkan.

2.2 Kompetensi Guru

Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai spesifikasi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh masyarakat dan dunia kerja. Kompetensi memiliki taksonomi dasar yang terdiri dari : standar isi (content standards), standar proses (proces standards), dan standar penampilan (performance standards).

Di lembaga sekolah guru harus mampu memerankan diri sebagai pelatih yang profesional. Untuk menjadi tenaga profesional guru harus memiliki persyaratan khusus. Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani dan kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik merupakan tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang guru yang dibuktikan dengan ijazah. Guru harus mampu mengembangkan proses pembelajaran yang lebih menonjolkan kemampuan siswa untuk belajar bagaimana “belajar” (learning how a learn), daripada mementingkan proses pengajaran semata. (Danim, 2008, 171-174).

Sedangkan Johnson (1980 : 12) menjelaskan komponen kompetensi guru mencakup : performansi, pengetahuan, keterampilan, proses, penyesuaian diri dan sikap nilai dan apresiasi. Komponen performansi berisi perilaku yang tampak dari kinerja yang berhubungan dengan kompetensi mengajar. Komponen pengajaran berisi kompetensi penguasaan bahan pengajaran yang diajarkan. Komponen profesional berisi kompetensi yang berhubungan dengan pendidikan profesional, seperti penguasaan teori, prinsip, strategi dan teknik kependidikan dan pengajaran. Komponen proses berisi pentingnya adaptasi terhadap karakteristik pribadi kepada kompetensi kinerja. Komponen sikap berisi unsur-unsur sikap, nilai-nilai dan perasaan yang penting dari kompetensi mengajar. Kompetensi profesional guru adalah kemampuan, kecakapan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seorang guru yang diperoleh melalui proses pendidikan keguruan, pelatihan dan pengembangan maupun sejenisnya, sehingga dapat dinyatakan kompeten sebagai guru.

Menurut pendapat Abdul (2008 : 6) Standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan. Sedangkan menurut pendapat Suwardi (2008 : 8) standar kompetensi guru memiliki tiga komponen :

- a. komponen pengelolaan pembelajaran;
- b. komponen pengembangan potensi;
- c. komponen penguasaan akademik

Masing-masing komponen berpotensi mencakup seperangkat pengetahuan. Selain ketiga komponen kompetensi tersebut, guru sebagai pribadi yang utuh harus juga memiliki sikap dan kepribadian yang positif, dimana sikap dan kepribadian tersebut senantiasa mendasari komponen kompetensi yang menunjang potensi guru.

Kompetensi adalah kelayakan untuk menjalankan tugas, kemampuan sebagai satu faktor penting bagi guru, oleh karena itu kualitas dan produktivitas kerja guru harus mampu memperlihatkan perbuatan profesional yang bermutu. Kemampuan atau kompetensi guru harus memperlihatkan perilaku yang yang

memungkinkan mereka menjalankan tugas profesional dengan cara yang paling diinginkan, tidak sekedar menjalankan kegiatan pendidikan yang bersifat rutinitas.

Kemampuan dan keterampilan ini menggambarkan kompetensi bagi profesi guru sebagai tenaga profesional. Spesialisasi dan profesionalisasi dalam pengajaran untuk mengembangkan kompetensi sejalan dengan sepuluh kemampuan dasar guru yang terdiri dari :

- 1). menguasai landasan-landasan pendidikan
- 2). menguasai bahan pelajaran
- 3). memiliki kemampuan mengelola program belajar mengajar
- 4). mempunyai kemampuan mengelola kelas
- 5). memiliki kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar
- 6). menilai hasil belajar siswa
- 7). mempunyai kemampuan mengenal dan menerapkan kurikulum
- 8). mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan
- 9). memahami prinsip-prinsip dan hasil pengajaran
- 10). Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi pendidikan

Guru melaksanakan tugas tidak untuk kepentingan diri sendiri, tetapi tugas mendidik dan mengajar, tidak karena takut kepada pimpinan tetapi karena kesadarannya mengemban jabatan profesional guru atas dasar kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya. (Sagala, 2006 hal. 209-210). Seorang guru harus memiliki kualifikasi akademik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang didapat melalui pendidikan profesi (Kunandar, 2007, 74-75).

Di lembaga pendidikan persekolah, guru menjalankan multifungsi, yaitu sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih. Dalam kerangka pelaksanaan tugas-tugas kesehariannya, terutama sebagai pelatih, guru-guru harus memiliki dan memenuhi standar kompetensi. Standar kompetensi guru adalah suatu statemen kategoris tentang kriteria yang dipersyaratkan, ditetapkan dan disepakati bersama dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap bagi guru untuk layak disebut kompeten. Manfaat standar kompetensi guru

pada intinya merupakan jaminan penguasaan tingkat kompetensi minimal oleh guru, sehingga yang bersangkutan dapat melakukan tugasnya secara profesional, dapat dibina secara efektif dan efisien, serta dapat melayani pihak yang berkepentingan terhadap proses pembelajaran sebaik mungkin sesuai dalam bidang tugasnya.

Manfaat standar kompetensi guru sebagai acuan pelaksanaan uji kompetensi pemrograman pendidikan dan pelatihan, dan pembinaan. Juga dapat menjadi acuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap kompetensi guru untuk melakukan evaluasi dan pengembangan bahan ajar bagi guru dan tenaga kependidikan. Secara umum standar kompetensi guru terdiri dari beberapa komponen kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi pengelolaan pembelajaran meliputi : menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai prestasi belajar peserta didik, melaksanakan tindak lanjut atas hasil penilaian prestasi belajar peserta didik.
2. Kompetensi wawasan kependidikan meliputi : memahami landasan kependidikan, memahami kebijakan pendidikan, memahami tingkat perkembangan siswa, memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajarannya, menerapkan kerja sama dalam pekerjaan, dan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam pendidikan.
3. Kompetensi akademik/vokasional meliputi : penguasaan keilmuan dan keterampilan sesuai dengan mata pelajaran.
4. Kompetensi pengembangan profesi, berupa kemampuan mengembangkan profesi dalam bentuk : penelitian, penulisan buku, penulisan artikel ilmiah, penulisan karya ilmiah populer, penulisan karya fiksi dan pembuatan alat peraga pembelajaran yang inovatif (Danim 2008, 173-174).

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Artinya guru bukan saja harus pintar tetapi juga pandai mentransfer ilmunya kepada peserta didik. Standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan

berperilaku sebagai guru untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan. (Majid, 2008, 5-6).

Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi disamping kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu. Kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, seraf memberikan perhatian dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan antara kemampuan personal, keilmuan teknologi sosial dan spiritual yang membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme, kompetensi ada empat terdiri dari :

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda. Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal.

Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan.

Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, yaitu:

- a. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- b. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

- c. Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- d. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- i. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2. Kompetensi Kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru. Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat.

Tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian siswa yang kuat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian seorang guru. Aspek-aspek yang diamati adalah:

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3. Kompetensi Sosial

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suritauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah:

- a. Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-*update*, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan. Kompetensi atau kemampuan kepribadian yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek:

- a. Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajarnya harus disambut oleh siswa sebagai suatu seni pengelolaan proses pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemauan belajar yang tidak pernah putus.
- b. Dalam melaksanakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat. Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar. Karena itu guru harus melakukan kegiatan pembelajaran menggunakan multimedia, sehingga terjadi suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain, sesuai konteks materinya.
- c. Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru harus memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keguruan. Misalnya bagaimana menerapkan prinsip apersepsi, perhatian, kerja kelompok, korelasi dan prinsip-prinsip lainnya.
- d. Dalam hal evaluasi, secara teori dan praktik, guru harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya. Jenis tes yang digunakan untuk

mengukur hasil belajar harus benar dan tepat. Diharapkan pula guru dapat menyusun butir secara benar, agar tes yang digunakan dapat memotivasi siswa belajar.

Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran dapat diamati dari aspek-aspek:

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri

Penguasaan materi meliputi pemahaman karakteristik dan substansi ilmu sumber bahan pembelajaran, pemahaman disiplin ilmu yang bersangkutan dalam konteks yang lebih luas, penggunaan metodologi ilmu yang bersangkutan untuk memverifikasi dan memantapkan pemahaman konsep yang dipelajari, penyesuaian substansi dengan tuntutan dan ruang gerak kurikuler, serta pemahaman manajemen pembelajaran. Hal ini menjadi penting dalam memberikan dasar-dasar pembentukan kompetensi dan profesionalisme guru di sekolah.

Guru dalam melaksanakan tugasnya harus bersikap terbuka, dan kritis untuk mengatualisasikan penguasaan isi bidang studi, pemahaman terhadap peserta didik. Disamping itu, guru perlu dilandasi sifat ikhlas dan bertanggungjawab atas profesi pilihannya, sehingga berpotensi menumbuhkan kepribadian yang tangguh dan memiliki jati diri (Mulyasa, 2009, 25-27). Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu.

Produk guru adalah prestasi para siswa-siswa dan lulusan dari suatu sekolah, lulusan tersebut harus mampu bersaing dalam dunia akademisi dan dunia kerja yang tidak lain berfokus pada mutu. Setiap orang dalam sistem sekolah mesti mengakui bahwa output lembaga pendidikan adalah kostumer. Transformasi mutu adalah dengan mengadopsi paradigma baru pendidikan. Guru harus memiliki keberanian berinovasi dalam pembelajaran dan mengembangkan pembelajaran bermutu, pembelajaran yang monoton harus segera diubah dengan pembelajaran dinamis dan bermakna. (Yamin dan Misah, 2010, 28)

2.3 Meningkatkan Kompetensi Guru

Kompetensi Guru merupakan salah satu ukuran yang ditetapkan bagi seorang guru dalam menguasai seperangkat kemampuan agar berkelayakan menduduki salah satu jabatan fungsional guru, sesuai bidang tugas dan jenjang pendidikannya. Persyaratan dimaksud adalah penguasaan proses belajar mengajar dan penguasaan pengetahuan. Jabatan fungsional guru adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang guru yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Profesionalisme guru dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi penting jabatan guru tersebut adalah: kompetensi bidang substansi atau bidang studi, kompetensi bidang pembelajaran, kompetensi bidang pendidikan nilai dan bimbingan serta kompetensi bidang hubungan dan pelayanan/pengabdian masyarakat. Pengembangan profesionalisme guru meliputi peningkatan kompetensi, peningkatan kinerja (*performance*) dan kesejahteraannya. Guru sebagai profesional dituntut untuk senantiasa meningkatkan kemampuan, wawasan dan kreatifitasnya.

Pola dan gaya masyarakat saat ini, hampir telah mempercayakan sepenuhnya sebagian tugasnya kepada guru. Sehingga tugas guru yang diemban dari limpahan tugas masyarakat tersebut antara lain adalah mentransfer kebudayaan dalam arti luas, keterampilan menjalani kehidupan (*life skills*), dan

nilai-nilai serta *belief*. Selain itu, guru secara mendalam harus terlibat dalam kegiatan-kegiatan menjelaskan, mendefinisikan, membuktikan, dan mengklasifikasi. Tugasnya sebagai pendidik bukan hanya mentransfer pengetahuan, keterampilan dan sikap, tetapi mempersiapkan generasi yang lebih baik di masa depan. Oleh karena itu, guru harus memiliki kompetensi dalam membimbing siswa siap menghadapi *the real life* dan bahkan mampu memberikan teladan yang baik.

Selain itu, dituntut menguasai dan mampu memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi dan berubah peran menjadi fasilitator yang membelajarkan siswa sampai menemukan sesuatu (*scientific curiosity*). Selebihnya guru juga harus bersikap demokratis serta menjadi profesional yang mandiri dan otonom. Peran guru seperti itu sejalan dengan era masyarakat madani (*civil society*). Lebih jauh lagi akibat adanya sinergi dari perkembangan teknologi komunikasi dan informasi serta perubahan masyarakat yang lebih demokratis dan terbuka akan menghasilkan suatu tekanan atau *pressure* serta tuntutan atau *demand* terhadap profesionalisme guru dalam mendayagunakan teknologi komunikasi dan informasi tersebut. Termasuk dalam hal pertanggungjawaban atau akuntabilitasnya. Sebagaimana profesi-profesi lain, guru adalah profesi yang kompetitif. Oleh karena itu guru harus siap untuk diuji kompetensinya secara berkala untuk menjamin agar kinerjanya tetap memenuhi syarat profesional yang terus berkembang. Di masa depan dapat dipastikan bahwa profil kelayakan guru akan ditekankan kepada aspek-aspek kemampuan membelajarkan siswa, dimulai dari menganalisis, merencanakan atau merancang, mengembangkan, mengimplementasikan, dan menilai pembelajaran yang berbasis pada penerapan teknologi pendidikan.

Kemampuan-kemampuan yang selama ini harus dikuasai guru juga akan lebih dituntut aktualisasinya. misalnya kemampuannya dalam: 1) merencanakan pembelajaran dan merumuskan tujuan, 2) mengelola kegiatan individu, 3) menggunakan multi metode, dan memanfaatkan media, 4) berkomunikasi interaktif dengan baik, 5) memotivasi dan memberikan respons, 6) melibatkan siswa dalam aktivitas, 7) mengadakan penyesuaian dengan kondisi siswa, 8) melaksanakan dan mengelola pembelajaran, 9) menguasai materi pelajaran, 10)

memperbaiki dan mengevaluasi pembelajaran, 11) memberikan bimbingan, berinteraksi dengan sejawat dan bertanggungjawab kepada konstituen serta, 12) mampu melaksanakan penelitian.

Secara spesifik pelaksanaan tugas guru sehari-hari di kelas seperti membuat siswa berkonsentrasi pada tugas, memonitor kelas, mengadakan, penilaian dan seterusnya, harus dilanjutkan dengan aktivitas dan tugas tambahan yang tidak kalah pentingnya seperti membahas persoalan pembelajaran dalam rapat guru, mengkomunikasikan hasil belajar siswa dengan orangtua dan mendiskusikan berbagai persoalan pendidikan dan pembelajaran dengan sejawat. Bahkan secara lebih spesifik guru harus dapat mengelola waktu pembelajaran dalam setiap jam pelajaran secara efektif dan efisien. Untuk dapat mengelola pembelajaran yang efektif dan efisien tersebut, guru harus senantiasa belajar dan meningkatkan keterampilan dasarnya.

Sembilan keterampilan dasar yang penting dikuasai oleh guru adalah keterampilan; 1) membuka pembelajaran dengan mereview secara singkat pelajaran terdahulu yang terkait dengan pelajaran yang akan disajikan, 2) menyajikan secara singkat tujuan pembelajaran, 3) menyajikan materi dalam langkah-langkah kecil dan disertai latihannya masing-masing, 4) memberikan penjelasan dan keterangan yang jelas dan detil, 5) memberikan latihan yang berkualitas, 6) mengajukan pertanyaan dan memberi banyak kesempatan kepada siswa untuk menunjukkan pemahamannya, 7) membimbing siswa menguasai keterampilan atau prosedur baru, 8) memberikan balikan dan koreksi, dan 9) memonitor kemajuan siswa. Selain itu, tentu saja masih ada keterampilan lain yang harus dikuasai guru misalnya menutup pelajaran dengan baik dengan membuat rangkuman dan memberikan petunjuk tentang tindak lanjut yang harus dilakukan siswa.

Pendeknya, banyak hal-hal kecil yang harus diperhatikan dan dikuasai oleh guru sehingga secara kumulatif membentuk suatu keutuhan kemampuan profesional yang bisa ditampilkan dalam bentuk kinerja yang optimal.

Dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru, maka guru sendiri harus mau membuat penilaian atas kinerjanya sendiri atau mau melakukan otokritik. Di samping itu, kritik, pendapat dan berbagai harapan masyarakat juga harus menjadi

perhatiannya. Jadi, guru harus memperbaiki profesionalismenya sendiri, dan masyarakat membantu mempertajam dan menjadi pendorongnya.

2.4 Memperluas Jaringan Profesi Guru

Setelah berbicara tentang pembenahan kompetensi guru, maka pada bagian ini akan dibicarakan mengenai jaringan profesi guru. Maksud dari jaringan profesi guru adalah kesadaran guru terhadap pembentukan kelompok profesi untuk meningkatkan hubungan kerjasama dalam rangka saling memberi dan menukar informasi.

Dengan terbentuknya jaringan profesi guru, maka menurut hemat penulis, guru bisa berusaha untuk melakukan hal-hal sebagai berikut: *Pertama*, memahami tuntutan standar profesi yang ada, *Kedua* mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan, *Ketiga*, membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas. *Keempat*, mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen, *Kelima*, mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran.

Upaya memahami tuntutan standar profesi yang ada harus ditempatkan sebagai prioritas utama jika guru ingin meningkatkan profesionalismenya. Hal ini didasarkan kepada beberapa alasan sebagai berikut: *Pertama*, persaingan global sekarang memungkinkan adanya mobilitas guru secara lintas negara. *Kedua*, sebagai profesional seorang guru harus mengikuti tuntutan perkembangan profesi secara global, dan tuntutan masyarakat yang menghendaki pelayanan yang lebih baik. Cara satu-satunya untuk memenuhi standar profesi ini adalah dengan belajar secara terus menerus sepanjang hayat, dengan membuka diri yakni mau mendengar dan melihat perkembangan baru di bidangnya.

Kemudian upaya mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan juga tidak kalah pentingnya bagi guru. Dengan dipenuhinya kualifikasi dan kompetensi yang memadai maka guru memiliki posisi tawar yang kuat dan memenuhi syarat yang dibutuhkan. Peningkatan kualitas dan kompetensi

ini dapat ditempuh melalui *in-service training* dan berbagai upaya lain untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman baru.

Upaya membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas dapat dilakukan guru dengan membina jaringan kerja atau *networking*. Guru harus berusaha mengetahui apa yang telah dilakukan oleh sejawatnya yang sukses. Sehingga bisa belajar untuk mencapai sukses yang sama atau bahkan bisa lebih baik lagi. Melalui *networking* inilah guru memperoleh akses terhadap inovasi-inovasi di bidang profesinya. Jaringan kerja guru bisa dimulai dengan skala sempit, misalnya mengadakan pertemuan informal kekeluargaan dengan sesama teman, sambil berolah raga, silaturahmi atau melakukan kegiatan sosial lainnya.

Pada kesempatan seperti itu, guru bisa membicarakan secara leluasa kisah suksesnya atau sukses rekannya sehingga mereka dapat mengambil pelajaran lewat obrolan yang santai. Bisa juga dibina melalui jaringan kerja yang lebih luas dengan menggunakan teknologi komunikasi dan informasi, misalnya melalui korespondensi dan mungkin melalui internet untuk skala yang lebih luas. Apabila korespondensi atau penggunaan internet ini dapat dilakukan secara intensif akan dapat diperoleh kiat-kiat menjalankan profesi dari sejawat guru di seluruh dunia. Pada dasarnya *networking*/jaringan kerja ini dapat dibangun sesuai situasi dan kondisi serta budaya setempat.

Selanjutnya upaya membangun etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen merupakan suatu keharusan di zaman sekarang. Semua bidang dituntut untuk memberikan pelayanan prima. Guru pun harus memberikan pelayanan prima kepada konstituennya yaitu siswa, orangtua dan sekolah sebagai *stakeholder*. Terlebih lagi pelayanan pendidikan adalah termasuk pelayanan publik yang didanai, diadakan, dikontrol oleh dan untuk kepentingan publik. Oleh karena itu guru harus mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada publik.

Satu hal lagi yang dapat diupayakan untuk peningkatan profesionalisme guru adalah melalui adopsi inovasi atau pengembangan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi pendidikan yang mendayagunakan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir. Guru dapat memanfaatkan media dan ide-ide baru bidang teknologi pendidikan seperti media presentasi, komputer (*hard technologies*) dan

juga pendekatan-pendekatan baru bidang teknologi pendidikan (Mujtahid, 2010, 1-5).

2.5 Guru Profesional dan Bermutu

Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Produk guru adalah prestasi para siswa dan lulusan dari suatu sekolah, lulusan tersebut harus bisa bersaing dalam dunia akademis dan dunia kerja yang tidak lain berfokus pada mutu. Guru harus mempunyai keberanian berinovasi dalam pembelajaran dan mengembangkan pembelajaran bermutu, pembelajaran yang monoton harus segera diubah dengan pembelajaran yang bermakna.

Transformasi menuju sekolah bermutu di Indonesia, artinya membentuk kualitas manusia yang dibutuhkan oleh Bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu guru mempunyai fungsi dan peran dan kedudukan yang sangat strategis. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu (Yamin dan Maisah, 2010, 28-29).

2.6 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan, kepuasan pelanggan dan kontribusi terhadap lingkungan. Bernadin, Kane dan Johnson (1995) mendefinisikan kinerja sebagai outcome hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategi yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat. Secara sepintas kinerja dapat diartikan sebagai perilaku berkarya berpenampilan atau hasil karya. Oleh karena itu kinerja merupakan bentuk

bangunan yang multi dimensional, sehingga cara mengukurnya sangat bervariasi tergantung banyak faktor (Akdon, 2006, 165-166).

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Pengertian Kinerja Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223) "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya".

2.6.1 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sebagai kegiatan evaluasi terhadap kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, partisipasi dan dedikasi sebagai kontribusi keseluruhan yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasi tertentu. (Triton, 2005,95). Proses evaluasi adalah kegiatan menentukan nilai dengan cara membandingkan kinerja yang telah terealisasi dengan apa yang akan direncanakan. Dari proses evaluasi dengan cara perbandingan ini akan diperoleh informasi mengenai variasi yaitu perbedaan antara nilai harapan dan kenyataan.

Kegiatan pengukuran dalam proses manajemen adalah sangat penting seperti tercermin dalam ungkapan : "Anda tidak bisa mengendalikan apa yang tidak bisa Anda ukur". Pengertian pengukuran kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan. Efektivitas adalah tingkat pencapaian tujuan, sedangkan efisiensi menunjukkan seberapa ekonomis pemanfaatan sumberdaya untuk mencapai tujuan. (Willy Susilo, 2002, 28-29). Tujuan ataupun sasaran

memberikan acuan untuk melakukan penilaian terhadap organisasi. Pengukuran performansi menuntut adanya suatu dasar untuk melakukan evaluasi terhadap organisasi. Tujuan atau sasaran merupakan cerminan kinerja dari masa lalu organisasi, dan juga menunjukkan kondisi yang ingin dicapai oleh organisasi di masa datang. (Martani dan Lubis, 1987, 49).

Penilaian kinerja dalam organisasi publik adalah merupakan peranan kunci dalam pengembangan pegawai dan produktivitas mereka. Penilaian kinerja pada prinsipnya merupakan manifestasi dari bentuk penilaian kinerja seseorang pegawai. Penilaian kinerja memberikan gambaran tentang keadaan pegawai dan sekaligus dapat memberikan feedback (umpan balik). Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja individual sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil karyawan dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan baik pada level makro organisasional maupun level mikro individual. (Ambar dan Rosidah, 2003, 223-224). Penilaian kinerja merupakan proses dimana kinerja perseorangan dinilai dan dievaluasi, ini dipakai untuk menjawab pertanyaan, "seberapa baik kinerja seorang karyawan pada suatu periode tertentu?". Hanya merupakan salah satu bagian saja dari manajemen kinerja.

Apapun metode yang kita pergunakan untuk menilai kinerja, penting sekali bagi kita untuk menghindari dua perangkap :

1. Jangan mengasumsikan bahwa masalah kinerja terjadi secara terpisah satu sama lain, atau "selalu salahnya karyawan".
2. Tiada satupun taksiran yang dapat memberikan gambaran keseluruhan tentang apa yang terjadi dan mengapa. Penilaian hanyalah sebuah titik awal bagi diskusi serta diagnosis lebih lanjut.

Kinerja ditentukan oleh beberapa faktor individual, seperti kemampuan dan upaya tetapi juga faktor-faktor diluar kendali langsung diri kita, keputusan-keputusan yang diambil orang lain, sumber daya yang tersedia, sistem dimana kita bekerja. (Robert, 2001, 213-215). Sistem penilaian kinerja yang memenuhi persyaratan harus mampu mengukur dua ranah utama kinerja karyawan, yaitu bidang hasil utama dan dan bidang perilaku. (Noor & Gofur, 2009, 164). Sistem pengukuran kinerja yang kuat berfokus pada dua hal yaitu sebagai berikut :

- 1) Sistem ini memperbaiki pengambilan keputusan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan membantu memfokuskan diri pada aspek aspek organisasi yang menciptakan nilai. Dalam proses ini, sistem ini menyediakan umpan balik yang kemudian dapat digunakan untuk mengevaluasi strategi SDM saat ini dan memperkirakan dampak keputusan di masa depan. Sistem pengukuran yang dipikirkan secara matang bertindak sebagai pemandu dan benchmark bagi evaluasi kontribusi SDM kepada implementasi strategi.
- 2) Sistem terdapat pembenaran yang valid dan sistematis bagi keputusan alokasi sumber daya organisasi. Jika SDM tidak mampu memperlihatkan bagaimana berkontribusi kepada keberhasilan kinerja. Sistem pengukuran berbasis kinerja yang dirancang secara tepat, memungkinkan memperjelas hubungan-hubungan itu dan karena dapat meletakkan landasan bagi investasi pada SDM, sebagai sumberdaya strategis, daripada SDM yang bertindak sebagai cost-center yang harus dikurangi.

2.6.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Manfaat evaluasi melalui proses pengukuran dapat disebutkan menjadi 4 hal pokok yaitu sebagai berikut :

- Pengukuran untuk mengecek posisi kinerja adalah untuk mengetahui posisi kinerja adalah penting dalam pengukuran. Kita perlu mengetahui posisi kinerja saat ini sebelum menuju posisi kinerja yang ingin dicapai.
- Pengukuran untuk mengkomunikasikan posisi kinerja adalah menginformasikan hasil pengukuran perlu dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang terkait agar mendapat perhatian dan menimbulkan dampak motivasional.

- Pengukuran untuk menetapkan prioritas tindakan adalah memperhatikan tindak lanjut hendaknya ditekankan pada aspek kinerja yang mengandung nilai tambah paling besar agar dampak perbaikannya memberikan kontribusi signifikan.
- Pengukuran untuk memacu prestasi adalah menginformasikan kinerja berguna untuk membangkitkan semangat berprestasi. (Willy Susilo, 2002, 28-29)

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- Perbaikan kinerja
- Kebutuhan latihan dan pengembangan
- Pengambilan keputusan dalam penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
- Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Informasi penilaian kinerja tersebut oleh pimpinan dapat dipakai untuk mengelola kinerja pegawainya, dan mengungkapkan kelemahan kinerja pegawai sehingga manajer dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki. Tersedianya informasi kinerja pegawai sangat membantu pimpinan dalam mengambil langkah perbaikan program-program kepegawaian yang telah dibuat, maupun program-program organisasi secara menyeluruh. (Ambar T.S dan Rosidah, 2003, 225).

Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja berdasarkan periode waktunya adalah sebagai berikut : 1) untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi karyawan atas kinerja pada periode waktu sebelumnya (to reward past performance), 2) untuk memotivasi agar pada periode waktu yang akan datang kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan (to motivate future performance improvment). Agar pelaksanaan penilaian kinerja dapat dilaksanakan dengan baik, perlu dipersiapkan sistem dan cara penilaian kinerja

yang sistematis dan konstruktif. Hubungan dengan pekerjaan, sifat kepraktisan, standar-standar, dan ukuran yang dapat diandalkan harus ada dalam sistem penilaian kinerja (Triton, 2005, 95-97).

2.6.3 Indikator Kinerja

Apapun ukuran kinerja yang ditetapkan oleh manajemen organisasi, setiap ukuran kinerja itu berkaitan langsung dengan visi organisasi, yang selalu berupaya giat secara terus menerus untuk meningkatkan kepuasan pelanggan (efektifitas eksternal dari organisasi) dan meningkatkan efisiensi internal dari organisasi. (Vincent Gaspersz, 2007, 67). Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran atau tujuan organisasi yang bersangkutan.

Syarat yang harus dipenuhi suatu indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- Spesifik dan jelas
- Dapat diukur
- Menangani aspek-aspek relevan
- Harus mencakup input, output, dan outcome
- Fleksibel dan sensitif
- Efektif

Penetapan indikator kinerja harus berlandaskan pada hasil perumusan perencanaan strategik yang meliputi tujuan, sasaran dan strategi organisasi. Kemudian diidentifikasi data, informasi yang lengkap, akurat dan relevan untuk memudahkan pemilihan indikator kinerja. Pengalaman atas penyelenggaraan misi organisasi sangat membantu dalam memilih indikator kinerja yang relevan, yaitu sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan kegiatan kinerja, program implementasi kebijakan. (Akdon, 2006, 167-168). Sistem penilaian dibentuk oleh faktor penilaian, yang seluruhnya harus obyektif. Sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pegawai (job related), paraktis, mempunyai standar dan mempunyai ukuran-ukuran yang dapat

diandalkan. Dalam merancang sistem penilaian harus melibatkan manajer, pegawai dan ahli sumber daya manusia. (Ambar, dan Rosidah, 2003, 228).

2.7 Kinerja Guru

Dalam perspektif manajemen, agar kinerja guru dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar tertentu, maka dibutuhkan suatu manajemen kinerja (performance management). Dengan mengacu pada pemikiran Robert Bacal (2001) dalam bukunya Performance Management di bawah ini akan dibicarakan tentang manajemen kinerja guru.

Robert Bacal mengemukakan bahwa manajemen kinerja, sebagai : sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan penyelia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Ini merupakan sebuah sistem. Artinya, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikuti sertakan, kalau sistem manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan.

Dari ungkapan di atas, maka manajemen kinerja guru terutama berkaitan erat dengan tugas kepala sekolah untuk selalu melakukan komunikasi yang berkesinambungan, melalui jalinan kemitraan dengan seluruh guru di sekolahnya. Dalam mengembangkan manajemen kinerja guru, didalamnya harus dapat membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang :

Fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para guru.

1. Seberapa besar kontribusi pekerjaan guru bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah, melakukan pekerjaan dengan baik,
2. Bagaimana guru dan kepala sekolah bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja guru yang sudah ada sekarang.
3. Bagaimana prestasi kerja akan diukur.
4. Mengenali berbagai hambatan kinerja.

Selanjutnya, Robert Bacal mengemukakan pula bahwa dalam manajemen kinerja diantaranya meliputi perencanaan kinerja, komunikasi kinerja yang berkesinambungan dan evaluasi kinerja. Perencanaan kinerja merupakan suatu proses di mana guru dan kepala sekolah bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan guru pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja

harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu.

Komunikasi yang berkesinambungan merupakan proses di mana kepala sekolah dan guru bekerja sama untuk saling berbagi informasi mengenai perkembangan kerja, hambatan dan permasalahan yang mungkin timbul, solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi berbagai masalah, dan bagaimana kepala sekolah dapat membantu guru. Arti pentingnya terletak pada kemampuannya mengidentifikasi dan menanggulangi kesulitan atau persoalan sebelum itu menjadi besar.

Sementara itu, Karen Seeker dan Joe B. Wilson (2000) memberikan gambaran tentang proses manajemen kinerja dengan apa yang disebut dengan siklus manajemen kinerja, yang terdiri dari tiga fase yakni perencanaan, pembinaan, dan evaluasi. Perencanaan merupakan fase pendefinisian dan pembahasan peran, tanggung jawab, dan ekpektasi yang terukur. Perencanaan tadi membawa pada fase pembinaan, di mana guru dibimbing dan dikembangkan mendorong atau mengarahkan upaya mereka melalui dukungan, umpan balik, dan penghargaan. Kemudian dalam fase evaluasi, kinerja guru dikaji dan dibandingkan dengan ekspektasi yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja. Rencana terus dikembangkan, siklus terus berulang, dan guru, kepala sekolah, dan staf administrasi, serta organisasi terus belajar dan tumbuh.

Setiap fase didasarkan pada masukan dari fase sebelumnya dan menghasilkan keluaran, yang pada gilirannya, menjadi masukan fase berikutnya lagi. Semua dari ketiga fase Siklus Manajemen Kinerja sama pentingnya bagi mutu proses dan ketiganya harus diperlakukan secara berurut. Perencanaan harus dilakukan pertama kali, kemudian diikuti Pembinaan, dan akhirnya Evaluasi.

Dengan tidak bermaksud mengesampingkan arti penting perencanaan kinerja dan pembinaan atau komunikasi kinerja. Di bawah ini akan dipaparkan tentang evaluasi kinerja guru. Bahwa agar kinerja guru dapat ditingkatkan dan memberikan sumbangan yang signifikan terhadap kinerja sekolah secara keseluruhan maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja guru. Dalam hal ini, Ronald T.C. Boyd (2002) mengemukakan bahwa evaluasi kinerja guru didesain untuk melayani dua tujuan, yaitu : (1) untuk mengukur kompetensi guru dan (2)

mendukung pengembangan profesional. Sistem evaluasi kinerja guru hendaknya memberikan manfaat sebagai umpan balik untuk memenuhi berbagai kebutuhan di kelas (classroom needs), dan dapat memberikan peluang bagi pengembangan teknik-teknik baru dalam pengajaran, serta mendapatkan konseling dari kepala sekolah, pengawas pendidikan atau guru lainnya untuk membuat berbagai perubahan di dalam kelas.

Untuk mencapai tujuan tersebut, seorang evaluator (kepala sekolah atau pengawas sekolah) terlebih dahulu harus menyusun prosedur spesifik dan menetapkan standar evaluasi. Penetapan standar hendaknya dikaitkan dengan : (1) keterampilan-keterampilan dalam mengajar; (2) bersifat seobyektif mungkin; (3) komunikasi secara jelas dengan guru sebelum penilaian dilaksanakan dan ditinjau ulang setelah selesai dievaluasi, dan (4) dikaitkan dengan pengembangan profesional guru .

Para evaluator hendaknya mempertimbangkan aspek keragaman keterampilan pengajaran yang dimiliki guru. dan menggunakan berbagai sumber informasi tentang kinerja guru, sehingga dapat memberikan penilaian secara lebih akurat. Beberapa prosedur evaluasi kinerja guru yang dapat digunakan oleh evaluator, diantaranya :

1. Mengobservasi kegiatan kelas (observe classroom activities). Ini merupakan bentuk umum untuk mengumpulkan data dalam menilai kinerja guru. Tujuan observasi kelas adalah untuk memperoleh gambaran secara representatif tentang kinerja guru di dalam kelas. Kendati demikian, untuk memperoleh tujuan ini, evaluator dalam menentukan hasil evaluasi tidak cukup dengan waktu yang relatif sedikit atau hanya satu kelas. Oleh karena itu observasi dapat dilaksanakan secara formal dan direncanakan atau secara informal dan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu sehingga dapat diperoleh informasi yang bernilai (valuable)
2. Meninjau kembali rencana pengajaran dan catatan – catatan dalam kelas. Rencana pengajaran dapat merefleksikan sejauh mana guru dapat memahami tujuan-tujuan pengajaran. Peninjauan catatan-cataan dalam kelas, seperti hasil test dan tugas-tugas merupakan indikator sejauhmana guru dapat mengkaitkan antara perencanaan pengajaran, proses pengajaran dan testing (evaluasi).

3. Memperluas jumlah orang-orang yang terlibat dalam evaluasi. Jika tujuan evaluasi untuk meningkatkan pertumbuhan kinerja guru maka kegiatan evaluasi sebaiknya dapat melibatkan berbagai pihak sebagai evaluator, seperti : siswa, rekan sejawat, dan tenaga administrasi. Bahkan self evaluation akan memberikan perspektif tentang kinerjanya. Namun jika untuk kepentingan pengujian kompetensi, pada umumnya yang bertindak sebagai evaluator adalah kepala sekolah dan pengawas.

Setiap guru mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun guru juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia didalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi sekolah.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi desain kerja, fungsionalisasi, budaya dan kerja sama. Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai. Sifatnya dapat dihitung, prestasi dapat diamati dan dapat diukur. Sebagai sasaran suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya :

- a. the performers, yaitu orang yang menjalankan kinerja;
- b. the action atau performance, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer;
- c. a time, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan;
- d. an evaluation method, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai;
- e. the place, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

Sasaran yang efektif dinyatakan secara spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, berorientasi pada hasil dan dalam batasan waktu tertentu yang dapat dinyatakan dengan akronim SMART yang berarti sebagai berikut :

- (S) Specific : artinya dinyatakan dengan jelas, singkat dan mudah dimengerti
- (M) Measurable : artinya dapat diukur dan dikuantifikasi
- (A) Attainable : artinya bersifat menantang tetapi masih dapat terjangkau
- (R) Result oriented : artinya memfokus pada hasil untuk dicapai
- (T) Time-bound : artinya ada batas waktu dan dapat dilacak, dapat dimonitor progresnya terhadap sasaran untuk dikoreksi.
(Wibowo, 2007. 33-64).

Tenaga guru menyangkut seluruh aktifitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggungjawabnya. Sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawabnya sebagai mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik, dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis. Kinerja guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Terkadang kinerja guru hanya berupa respons, tapi biasanya memberi hasil. Kinerja dapat dipandang dari berbagai aspek baik dari sudut tenaga guru maupun siswanya.

Dari siswa misalnya menyangkut suatu metode dimana siswa diminta menampilkan pengoperasian, keterampilan atau gerakan yang diajarkan dibawah suatu kondisi pengawasan melalui proses pembelajaran, sebaliknya dari sudut guru adalah menyangkut bagaimana instruksi tenaga guru dalam memberikan arahan berkaitan dengan aspek-aspek tersebut kepada siswa. Dalam kaitan dengan kinerja tenaga guru pada dasarnya lebih terfokus pada perilaku tenaga guru di dalam pekerjaannya, demikian pula perihal efektivitas tenaga guru adalah sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada siswanya. Karena secara spesifik tujuan kinerja juga mengharuskan para tenaga guru membuat

keputusan khusus dimana tujuan pengajaran dinyatakan dengan jelas dalam bentuk tingkah laku yang kemudian ditrasferkan pada siswa.

Beberapa aktivitas tersebut diantaranya meliputi : kegiatan sebelum mengajar, kegiatan selama mengajar, kegiatan selama segmen pengajaran reguler dan kegiatan tentang keterlibatan tenaga guru dalam masyarakat pendidik atau lingkungannya secara lebih luas. Dalam pembelajaran kinerja ini lebih kepada interaksi antara guru dengan siswa, antara siswa dengan siswa dengan medium instruksional (Yamin, Maisah, 2010, 87-88).

2.8 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagaimana diketahui bahwa dalam sebuah langkah penelitian, perlu adanya acuan berupa teori terdahulu melalui hasil berbagai penelitian yang dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian yang akan diteliti, dalam hal ini kompetensi guru. Peneliti melakukan langkah kajian terhadap hasil penelitian berupa tesis.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, sebagian besar menyatakan bahwa variabel kompetensi dapat meningkatkan mutu. Secara rinci peneliti telah melakukan inventarisasi terhadap komponen-komponen apa saja yang mempengaruhi kinerja guru sekaligus menjadi acuan untuk kemudian diturunkan ke dalam butir-butir pernyataan yang nantinya akan disebarakan kepada responden. Adapun penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Evaluasi Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama sebagai Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional di Kota Yogyakarta. (Tesis, Suyanti, Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta, 2009)

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja guru di SMP rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI) di Kota Yogyakarta, dipandang dari empat kompetensi, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, (4) kompetensi profesional. Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi dengan model *Goal Oriented Evaluation Model*. Subjek penelitian adalah 2 orang kepala sekolah,

54 orang guru kelas RSBI, dan 120 siswa kelas RSBI pada SMPN 5 dan SMPN 8 kota Yogyakarta. Data dikumpulkan menggunakan metode angket, lembar observasi, lembar penilaian, dokumentasi dan wawancara. Validasi instrumen dilakukan dengan validitas isi dan validitas konstruk. Reliabilitas instrumen di analisis menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Indeks/koefisien reliabilitas instrumen data isian guru sebesar 0,941, dan data isian siswa sebesar 0,784. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan statistik deskriptif.

Hasil analisis deskriptif kuantitatif menunjukkan bahwa guru SMP RSBI di Kota Yogyakarta memiliki kinerja dengan kategori tinggi. Dari empat kompetensi, tiga kompetensi mendapatkan penilaian tinggi, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, dan kompetensi sosial, sedangkan kompetensi profesional mendapatkan penilaian cukup. Kompetensi kepribadian menurut persepsi siswa termasuk dalam kategori cukup, menurut penilaian diri masuk pada kategori tinggi, dan menurut penilaian kepala sekolah juga berada dalam kategori tinggi. Kompetensi Pedagogik menurut persepsi siswa masuk pada kategori tinggi, menurut penilaian diri masuk pada kategori tinggi, dan menurut penilaian kepala sekolah berada dalam kategori sangat tinggi. Kompetensi sosial menurut persepsi siswa masuk dalam kategori tinggi, menurut penilaian diri masuk pada kategori tinggi, dan menurut penilaian kepala sekolah juga berada dalam kategori tinggi. Kompetensi profesional menurut persepsi siswa masuk pada kategori cukup, menurut penilaian diri juga berada pada kategori cukup, dan menurut penilaian kepala sekolah masuk dalam kategori tinggi. Kendala-kendala yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, yaitu (a) kemampuan berbahasa Inggris belum memadai baik secara lisan maupun tulis, (b) penguasaan ICT belum memadai, (c) Pemilihan bahan ajar yang belum sesuai untuk siswa kelas RSBI, (d) Koneksi jaringan internet yang belum ada di dalam kelas.

2. Pengaruh Kompetensi Guru Akuntansi terhadap Implementasi KBK di SMK (SMEA) se-Kota Malang. (Tesis, Elly, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang, 2007)

Salah satu bentuk reformasi dalam sistem pendidikan nasional adalah perubahan kurikulum, yang dengan sendirinya menuntut adanya berbagai perubahan komponen pendidikan lainnya. Berkaitan dengan perubahan kurikulum, berbagai pihak melihat perlunya diterapkan Kurikulum Berbasis Kompetensi, yang diharapkan akan dapat membekali peserta didik dengan berbagai kompetensi yang sesuai dengan tuntutan zaman. Implementasi kurikulum ini membutuhkan adanya tenaga pendidik yang berkompoten karena guru merupakan kunci pelaksanaan kurikulum di sekolah.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi guru Akuntansi (X); yang mencakup: kompetensi pedagogik (X_1), kompetensi kepribadian (X_2), kompetensi profesional (X_3), dan kompetensi sosial (X_4); terhadap implementasi KBK (Y) di SMK (SMEA) se-Kota Malang. Penelitian ini dilakukan pada 31 orang guru Akuntansi, yang tersebar di 9 SMK (SMEA) di Kota Malang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner tertutup yang disebarakan pada Waka. Kurikulum/Kajur. Akuntansi dan siswa-siswi SMK jurusan Akuntansi, dimana variabel-variabelnya diukur dengan skala *Likert*. Teknik pengolahan data menggunakan teknik analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan *software* statistik SPSS 11.5 dan MINITAB 13.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa kondisi kompetensi guru Akuntansi SMK (SMEA) se-Kota Malang adalah sangat kompeten. Hal ini ditunjukkan bahwa 83,87% atau sekitar 26 responden yang menyatakan bahwa guru Akuntansi sangat kompeten. Selain itu, implementasi KBK di SMK (SMEA) se-Kota Malang adalah sangat baik. Hal ini ditunjukkan bahwa 77,42% atau sekitar 24 responden yang menyatakan bahwa guru Akuntansi telah mengimplementasikan KBK di sekolah dengan sangat baik. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari kompetensi guru

Akuntansi secara simultan terhadap implementasi KBK di SMK (SMEA) se-Kota Malang, dimana $P\text{-value } (0,000) < \alpha (0,05)$ dan $F_{\text{hitung}} (8,05) > F_{\text{tabel } (0,05,4,26)} (2,74)$. Sedangkan hasil pengujian secara parsial disimpulkan bahwa hanya kompetensi kepribadian yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap implementasi KBK. Pada *output* analisis regresi terdapat nilai $R\text{-Sq} = 55,3\%$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sumbangan efektif kompetensi guru Akuntansi secara simultan terhadap perubahan implementasi KBK sebesar 55,3%, sisanya 44,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa hal yang disarankan adalah: 1) guru hendaknya berupaya untuk selalu meningkatkan kompetensinya sebagai guru Akuntansi, khususnya kompetensi kepribadiannya, sehingga KBK akan dapat diimplementasikan dengan lebih baik, 2) pihak sekolah bekerja sama dengan Dinas Pendidikan sebaiknya berupaya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dapat meng-*upgrade* kompetensi guru, dan 3) penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel penelitian dengan meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi implementasi KBK, selain kompetensi guru. Menurut hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kepribadian yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

3.Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Proses Pembelajaran di SMP Negeri Kota Semarang. (Tesis, Tri, Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, 2007)

Studi dalam penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional guru terhadap proses pembelajaran di SMP Negeri di Kota Semarang. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah : (1) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap proses pembelajaran di SMP Negeri Kota Semarang, (2) Seberapa besar pengaruh kompetensi profesional guru terhadap proses pembelajaran di SMP Negeri Kota

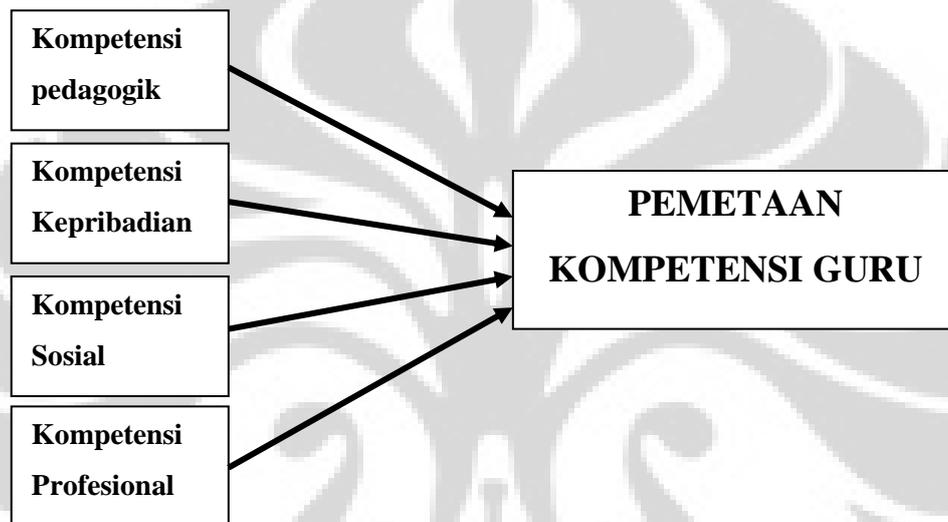
Semarang, dan (3) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional guru terhadap proses pembelajaran di SMP Negeri Kota Semarang.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap proses pembelajaran sebagai variabel dependen dan variabel kompetensi profesional guru sebagai variabel independen terhadap proses pembelajaran sebagai variabel dependen serta untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan kompetensi profesional guru sebagai variabel independen terhadap proses pembelajaran sebagai variabel dependen. Jumlah sampel yang diambil 206 responden dengan teknik proporsional stratified random sampling dan menggunakan kuesioner untuk memperoleh data.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja guru-guru di SMP Negeri di Kota Semarang termasuk baik. Kompetensi profesional guru SMP Negeri di Kota Semarang baik dan proses pembelajaran di SMP Negeri Kota Semarang baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap proses pembelajaran di SMP Negeri Kota Semarang yang dibuktikan dengan hasil uji T sebesar 4,571 lebih besar dari t tabel (1,660) dan memiliki pengaruh sebesar 31,7%. Kompetensi profesional guru berpengaruh signifikan terhadap proses pembelajaran dengan dibuktikan dengan uji T sebesar 2,040 lebih besar dari t table (1,660) dan memiliki pengaruh sebesar 28,4%. Sedangkan hasil variabel motivasi kerja dan kompetensi profesional guru berpengaruh signifikan secara simultan terhadap proses pembelajaran yang dibuktikan dengan uji F sebesar 12,343 lebih besar dari F table 3,09 dan memiliki pengaruh sebesar 60,1%. Melihat masing-masing variabel memiliki pengaruh yang signifikan maka disarankan guru-guru SMP Negeri di Kota Semarang untuk meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan profesionalnya untuk dapat meningkatkan mewujudkan proses pembelajaran.

2.9 Kerangka Berpikir

Berdasarkan pemikiran dan kerangka teori yang telah diuraikan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan proses pembelajaran dan kinerja guru. Semakin tinggi kompetensi guru dapat meningkatkan proses pembelajaran sehingga meningkatkan kinerja guru.



Gambar : Kerangka Konseptual Penelitian Pemetaan Kompetensi Guru

2.10 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

“Terdapat faktor-faktor kompetensi guru yang signifikan di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN)”

2.11 Operasional Konsep dan Indikator Variabel

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Profesional.

Untuk memudahkan proses analisis pemetaan kompetensi dalam penelitian ini, maka setiap variabel akan diberi simbol. Variabel Kompetensi Pedagogik dengan simbol X_1 , variabel kompetensi kepribadian dengan simbol X_2 , variabel Kompetensi Sosial dengan simbol X_3 , dan variabel Kompetensi Profesional dengan simbol X_4 , akan dioperasionalisasikan sebagai berikut :

1. Variabel Kompetensi Pedagogik (X_1)

Variabel ini pengukurannya menggunakan skala ordinal, yang terdiri dari 10 dimensi yaitu : a) menguasai karakteristik peserta didik dengan indikator : aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, spiritual dan latar belakang budaya. potensi dan kesulitan belajar. b) menguasai teori dan prinsip belajar dengan indikator : prinsip-prinsip, teori belajar, pendekatan, strategim metode dan teknik pembelajaran. c) pengembangan kurikulum dengan indikator : memahami prinsip-prinsip kurikulum, tujuan pembelajaran, memilih materi pembelajaran, indikator dan instrumen penilaian. d) menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik dengan indikator : memahami prinsip-prinsip, perancangan, komponen pembelajaran, pembelajaran di kelas dan diluar kelas, media dan sumber pembelajaran yang relevan. e) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dengan indikator : memanfaatkan teknologi dan komunikasi dalam pembelajaran. f) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengembangkan potensinya dengan indikator : mendorong peserta didik untuk meningkatkan kreativitasnya dan prestasi secara optimal. g) berkomunikasi secara efektif dan empatik dengan indikator : memahami komunikasi yang efektif, santun dan empatik baik lisan maupun tulisan. h) menyelenggarakan evaluasi dan penilaian hasil belajar dengan indikator : memahami prinsip-prinsip, prosedur, aspek-aspek, pengembangan, administrasi penilaian dan evaluasi, i) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi dengan indikator : menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk program remedial dan pengayaan, peningkatan kualitas pembelajaran, laporan kepada pemangku kepentingan. j) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan pembelajaran dengan indikator : memanfaatkan

hasil refleksi untuk perbaikan, pengembangan dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

2. Variabel Kompetensi Kepribadian (X_2)

Variabel ini pengukurannya menggunakan skala ordinal, yang terdiri dari 5 dimensi yaitu : a) bertindak sesuai dengan norma dengan indikator : menghargai adanya perbedaan keyakinan, suku, adat istiadat, daerah asal, gender dan bersikap sesuai dengan agama, hukum dalam masyarakat Indonesia. b) menampilkan pribadi yang baik dengan indikator : berperilaku jujur, tegas, manusiawi, taqwa. Berakhlak mulia dan dapat menjadi tauladan peserta didik serta masyarakat sekitarnya. c) menampilkan pribadi yang tegar : menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa. d) menunjukkan etos kerja dengan indikator : menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab, bangga menjadi guru profesional. e) menjunjung tinggi kode etik dengan indikator : memahami, menerapkan kode etik sebagai profesi guru.

3. Variabel Kompetensi Sosial (X_3)

Variabel ini pengukurannya menggunakan skala ordinal, yang terdiri dari 4 dimensi yaitu : a) bersikap inklusif dengan indikator : bersikap secara inklusif, obyektif, menghargai adanya perbedaan terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekolah. b) berkomunikasi secara efektif, simpatik dan sopan santun dengan indikator : berkomunikasi dengan teman sejawat, orang tua dan masyarakat secara santun, empatik, efektif tentang program pembelajaran. c) mampu beradaptasi di lingkungan tugas dengan indikator : meningkatkan efektivitas, mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah. d) mampu berkomunikasi dengan baik dengan indikator : berkomunikasi dengan baik kepada siapapun secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.

4. Variabel Kompetensi Profesional (X_4)

Variabel ini pengukurannya menggunakan skala ordinal, yang terdiri dari 5 dimensi yaitu : a) menguasai materi, struktur dan konsep mata pelajaran dengan indikator : menganalisa dan menginterpretasikan materi, struktur, konsep dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan, b) menguasai standar

kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD) dengan indikator : memahamai SK, KD dan tujuan pembelajaran secara benar, c) mengembangkan pembelajaran kreatif dengan indikator : mampu memilih dan mengolah materi pembelajaran secara kreatif sesuai dengan perkembangan peserta didik, d) mengembangkan keprofesionalan dengan reflektif dengan indikator : memanfaatkan refleksi kinerja, melakukan penelitian tindakan kelas dan belajar dari berbagai sumber. e) memanfaatkan teknologi dan komunikasi untuk pengembangan diri dengan indikator : mampu menggunakan teknologi, informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Untuk memudahkan dalam operasional variabel tersebut dapat dibuat rangkuman tabel di bawah ini :

| Variabel | Dimensi | Indikator | Butir Pertanyaan |
|--|--|---|---------------------|
| Kompetensi Pedagogik (X ₁) | Menguasai karakteristik peserta didik | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Memahami karakteristik peserta didik ❖ Mengidentifikasi potensi peserta didik ❖ Mengidentifikasi bahan ajar peserta didik ❖ Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik | 1- 4 |
| | Menguasai teori dan prinsip pembelajaran | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Memahami berbagai teori dan prinsip pembelajaran ❖ Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode dan teknik pembelajaran dengan kreatif | 5 – 9 |
| | | | |

| | | | |
|--|---|--|---------|
| | Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Memahami prinsip dan komponen rancangan pembelajaran ❖ Menyusun dan melaksanakan pembelajaran yang lengkap baik di dalam maupun di luar kelas ❖ Menggunakan media dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik | 10 – 19 |
| | Pengembangan potensi peserta didik | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Menyediakan kegiatan pembelajaran untuk berprestasi secara optimal ❖ Mengaktualisasikan potensi dan kreativitas peserta didik | 20 – 23 |
| | | | |
| | Berkomunikasi dengan baik | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun baik dalam lisan maupun tulisan | 24 – 27 |
| | | | |
| | Penilaian dan evaluasi hasil belajar | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Memahami prinsip dan aspek penilaian dan evaluasi hasil belajar ❖ Menentukan aspek dan prosedur penilaian evaluasi hasil belajar ❖ Melakukan dan | 28 – 31 |

| | | | |
|---|--|---|---------|
| | | mengadministrasikan proses evaluasi dan hasil belajar | |
| | | | |
| | Tindakan reflektif meningkatkan pembelajaran | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Melakukan refleksi dan memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pembelajaran ❖ Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran | 32 – 35 |
| | Mengembangkan kurikulum | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Memahami prinsip pengembangan kurikulum ❖ Menentukan tujuan pembelajaran ❖ Memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan pendekatan dan karakteristik peserta didik ❖ Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian | 36 – 40 |
| | | | |
| Kompetensi Kepribadian (X₂) | Bertindak sesuai dengan norma yang berlaku | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Menghargai semua peserta didik tanpa membedakan keyakinan, suku, adat istiadat, daerah asal dan gender | 1 – 4 |
| | Berperilaku sebagai pribadi yang sempurna | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mampu berperilaku jujur, tegas, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, dapat | 5 – 9 |

| | | | |
|--|---|--|---------|
| | | menjadi teladan masyarakat sekitarnya | |
| | Menunjukkan etos kerja bertanggung jawab | ❖ Mampu bekerja dengan tanggung jawab tinggi, bangga menjadi guru yang profesional | 10 – 13 |
| | | | |
| Kompetensi Sosial (X₃) | Bersikap inklusif, bertindak obyektif dan tidak diskriminatif | ❖ Mampu bersikap inklusif dan objektif serta tidak diskriminatif terhadap peserta didik, orang tua dan lingkungan sekolah, karena adanya perbedaan | 1 – 4 |
| | Berkomunikasi dengan baik | ❖ Mampu berkomunikasi dengan baik antara teman sejawat, orang tua, peserta didik dan lingkungan sekitar dengan simpati, santun dan efektif. ❖ Mengikutsertakan orang tua dalam program pembelajaran dan mengatasi kesulitan belajar peserta didik | 5 – 10 |
| | Beradaptasi di tempat bertugas | ❖ Dapat bekerja dengan baik, meningkatkan efektifitas pendidikan dan mengembangkan serta meningkatkan kualitas pendidikan | 11 - 14 |

| | | | |
|---|---|--|---------|
| | | di daerah bertugas | |
| Kompetensi Profesional (X₄) | Menguasai materi, konsep dan pola pikir keilmuan | ❖ Menginterpretasikan dan menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu yang relevan untuk pembelajaran | 1 – 5 |
| | Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar | ❖ Memahami standar kompetensi, kompetensi dasar dan tujuan pembelajaran | 6 – 10 |
| | Mengembangkan materi pembelajaran | ❖ Memilih dan mengolah materi pembelajaran secara kreatif sesuai dengan peserta didik | 11 – 14 |
| | Mengembangkan keprofesionalan | ❖ Melakukan dan memanfaatkan hasil refleksi dalam peningkatan kemampuan ❖ Melakukan penelitian dan mengikuti perkembangan jaman | 18 – 19 |
| | Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi | ❖ Memanfaatkan teknologi untuk pengembangan diri | 15 – 17 |
| | | | |

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dalam suatu penelitian akan selalu digunakan metode yang harus ditetapkan pada awal penelitian, dengan telah ditetapkannya metode penelitian maka tujuan penelitian akan tercapai dengan baik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan penelitian deskriptif. Rumusan masalah deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian ini peneliti membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain. Penelitian semacam ini selanjutnya dinamakan penelitian deskriptif. (Sugiyono, 2009, 35).

Metodologi penelitian kuantitatif bisa bersifat eksploratoris, deskriptif atau eksplanatif. Metode deskriptif digunakan untuk mengkaji sesuatu seperti apa adanya (variabel tunggal) atau pola hubungan (korelasi) antara dua atau lebih variabel. (Irawan, 2006, 108). Metode statistik deskriptif adalah yang berkenaan dengan bagaimana cara mendiskripsikan, menggambarkan, menjabarkan atau menguraikan data sehingga mudah dipahami. Ada beberapa cara yang dapat digunakan dalam mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan atau menguraikan data penelitian. (Syofian, 2010, 2).

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Apabila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan kepada pengumpul data. Misalnya data lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari cara atau teknik

pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan) interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya.

Metode penjarangan data yang digunakan adalah metode penelitian lapangan atau survey dengan teknik pengumpulan data angket. Penyusunan angket tersebut tentu berdasarkan ruang lingkup variabel yang diteliti, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Sugiyono, 2009, 224-225). Angket atau kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan tertutup, di mana jawaban dari setiap pertanyaan telah disiapkan sehingga responden hanya tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan kondisi para guru tersebut. Skala yang digunakan menggunakan skala likert.

Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala Likert mempunyai dua bentuk pertanyaan, yaitu pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5,4,3,2, dan 1, sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1,2,3,4, dan 5. Bentuk jawaban Skala Likert dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan menggunakan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dari indikator dijabarkan menjadi sub indikator yang dapat diukur. Akhirnya sub indikator dapat dijadikan tolok ukur untuk membuat suatu pertanyaan yang perlu dijawab responden. (Syofian, 2010, 138-139).

3.3 Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang berjumlah 41 orang, di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Islam Terpadu Ihsanul Fikri sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN). Diharapkan semua guru akan mengisi kuesioner dalam proses pengambilan data dengan kuesioner yang akan dibagikan.

3.4 Teknik Analisis Data

Sebelum mengambil data penelitian yang sebenarnya, instrumen yang berupa angket yang telah disusun akan diujicobakan terlebih dahulu. Tujuan dari ujicoba instrumen ini adalah agar instrumen yang akan dipakai dalam penelitian nanti berupa instrumen yang valid. Instrumen valid berupa alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. (Sugiyono, 2009, 121).

3.4.1 Uji Validitas

Menurut Siregar (2010 : 164) validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (valid measure if it succesfully measure the phenomenon). Dalam suatu penelitian yang bersifat deskriptif, maupun eksplanatif yang melibatkan variabel/konsep yang tidak bisa diukur secara langsung. Instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya. Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan :

n = jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor variabel untuk responden n

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila :

1. Jika koefisien korelasi product moment melebihi 0,3
2. Jika koefisien korelasi product moment > r-tabel (α ; n-2) n = jumlah sampel
3. Nilai Sig. $\leq \alpha$

3.4.2 Hasil Uji Validitas

Uji coba instrumen dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 12 Jakarta, dengan menggunakan responden sebanyak 30 orang guru. Berdasarkan hasil uji coba dari semua pertanyaan yang terdapat dalam variabel kompetensi pedagogik, semua pertanyaan dinyatakan valid. Rekapitulasi hasil perhitungan uji variabel kompetensi pedagogik dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1 Hasil Uji Coba Validitas Kuesioner Kompetensi Pedagogik

| No | Kriteria | pearson | t hitung | t tabel | Ket. |
|----|--|---------|----------|---------|-------|
| 1 | Melakukan pemahaman karakteristik peserta | 0,835 | 8,036 | 2,048 | Valid |
| 2 | Melakukan identifikasi potensi peserta didik | 0,612 | 4,092 | 2,048 | Valid |
| 3 | Melakukan identifikasi bahan ajar peserta didik | 0,586 | 3,831 | 2,048 | Valid |
| 4 | Melakukan identifikasi kesulitan siswa | 0,510 | 3,136 | 2,048 | Valid |
| 5 | Mempelajari teori-teori belajar yang relevan | 0,752 | 6,029 | 2,048 | Valid |
| 6 | Mempelajari Prinsip prinsip belajar yang relevan | 0,641 | 4,419 | 2,048 | Valid |
| 7 | Mempelajari teori teori belajar modern | 0,507 | 3,113 | 2,048 | Valid |
| 8 | Mempelajari prinsip prinsip belajar modern | 0,648 | 4,503 | 2,048 | Valid |
| 9 | Menerapkan berbagai pendekatan dan metode yang kreatif | 0,466 | 2,785 | 2,048 | Valid |
| 10 | Memahami prinsip dan rancangan pembelajaran | 0,688 | 5,014 | 2,048 | Valid |
| 11 | Melaksanakan pembelajaran yang baik | 0,552 | 3,505 | 2,048 | Valid |
| 12 | Mengembangkan pembelajaran kreatif | 0,609 | 4,062 | 2,048 | Valid |

| | | | | | |
|----|--|-------|-------|-------|-------|
| 13 | Menggunakan media pembelajaran secara variatif | 0,701 | 5,203 | 2,048 | Valid |
| 14 | Menyusun RPP secara benar | 0,511 | 3,142 | 2,048 | Valid |
| 15 | Merancang silabus dan RPP dengan basis ICT | 0,587 | 3,835 | 2,048 | Valid |
| 16 | Merancang media berbasis ICT | 0,726 | 5,585 | 2,048 | Valid |
| 17 | Menyusun materi berbasis ICT | 0,730 | 5,651 | 2,048 | Valid |
| 18 | Menyajikan materi dengan menggunakan ICT | 0,593 | 3,898 | 2,048 | Valid |
| 19 | Melakukan penilaian dan tindak lanjut berbasis ICT | 0,749 | 5,987 | 2,048 | Valid |
| 20 | Menyiapkan pembelajaran yang mendorong kreativitas siswa | 0,823 | 7,671 | 2,048 | Valid |
| 21 | Melaksanakan pembelajaran yang mendorong siswa lebih berprestasi | 0,822 | 7,629 | 2,048 | Valid |
| 22 | Melaksanakan pembelajaran yang mendorong siswa lebih kreatif | 0,723 | 5,539 | 2,048 | Valid |
| 23 | Melaksanakan kegiatan di luar proses pembelajaran yang mendorong siswa lebih berprestasi | 0,406 | 2,352 | 2,048 | Valid |
| 24 | Menggunakan berbagai strategi berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun | 0,600 | 3,971 | 2,048 | Valid |
| 25 | Mengajak siswa untuk mengambil bagian dalam Pelajaran | 0,762 | 6,221 | 2,048 | Valid |
| 26 | Mengkondisikan peserta didik untuk merespon ajakan berpartisipasi. | 0,716 | 5,421 | 2,048 | Valid |
| 27 | Mampu merespon terhadap kemauan peserta didik dalam berpartisipasi | 0,841 | 8,212 | 2,048 | Valid |
| 28 | Menggunakan prinsip-prinsip penilaian | 0,799 | 7,040 | 2,048 | Valid |
| 29 | Melakukan identifikasi aspek yang dinilai | 0,861 | 8,969 | 2,048 | Valid |

| | | | | | |
|----|---|-------|-------|-------|-------|
| 30 | Menganalisis hasil evaluasi | 0,810 | 7,307 | 2,048 | Valid |
| 31 | Mengadministrasikan hasil penilaian dan evaluasi | 0,854 | 8,694 | 2,048 | Valid |
| 32 | Melakukan refleksi terhadap pembelajaran | 0,785 | 6,713 | 2,048 | Valid |
| 33 | Melaksanakan PTK | 0,510 | 3,141 | 2,048 | Valid |
| 34 | Menuliskan hasil PTK | 0,429 | 2,511 | 2,048 | Valid |
| 35 | Menggunakan PTK untuk memperbaiki kualitas pembelajaran | 0,579 | 3,761 | 2,048 | Valid |
| 36 | Mengembangkan kurikulum sesuai dengan KTSP | 0,759 | 6,165 | 2,048 | Valid |
| 37 | Mengembangkan tujuan pembelajaran secara mandiri | 0,722 | 5,517 | 2,048 | Valid |
| 38 | Menentukan tujuan pembelajaran | 0,759 | 6,165 | 2,048 | Valid |
| 39 | Memilih materi yang sesuai dengan peserta didik | 0,500 | 3,055 | 2,048 | Valid |
| 40 | Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian | 0,786 | 6,728 | 2,048 | Valid |

Sumber : Hasil uji coba validitas kuesioner penelitian

Dari tabel diatas berdasarkan hasil pengujian validitas dengan membandingkan nilai t_{hitung} tersebut dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = n-2. Dengan kaidah keputusan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka alat ukur atau instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka alat ukur atau instrumen penelitian yang digunakan adalah tidak valid.

Hasil pengujian Korelasi Pearson dengan statistik t dari tabel 3.1 maka semua indikator-indikator yang berjumlah 40 butir, dari variabel kompetensi pedagogik semuanya valid. Dengan demikian ke 40 butir variabel akan dipergunakan dalam menjangkau informasi mengenai pemetaan kompetensi pedagogik guru di Sekolah.

Berdasarkan hasil uji coba dari semua pertanyaan yang terdapat dalam variabel kompetensi kepribadian, semua pertanyaan dinyatakan valid. Rekapitulasi hasil perhitungan uji variabel kompetensi kepribadian dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2 Hasil Uji Coba Validitas Kuesioner Kompetensi Kepribadian

| No | Kriteria | Pearson | t hitung | t tabel | Ket. |
|----|---|---------|----------|---------|-------|
| 1 | Memperlakukan peserta didik secara adil | 0,691 | 5,065 | 2,048 | Valid |
| 2 | Menerapkan prinsip kesetaraan gender | 0,578 | 3,744 | 2,048 | Valid |
| 3 | Mengimplementasikan norma dalam kehidupan sehari-hari | 0,783 | 6,655 | 2,048 | Valid |
| 4 | Bertindak sesuai dengan norma hukum yang berlaku | 0,808 | 7,253 | 2,048 | Valid |
| 5 | Bertindak dengan jujur kepada peserta didik | 0,848 | 8,449 | 2,048 | Valid |
| 6 | Bertindak dengan jujur dengan sesama dan | 0,837 | 8,098 | 2,048 | Valid |
| 7 | Menjadi teladan bagi peserta didik | 0,703 | 5,224 | 2,048 | Valid |
| 8 | Menjadi teladan bagi masyarakat sekitarnya | 0,799 | 7,026 | 2,048 | Valid |
| 9 | Bersikap dewasa dalam berperilaku di hadapan peserta | 0,817 | 7,500 | 2,048 | Valid |
| 10 | Melakukan pekerjaan penuh tanggung jawab | 0,724 | 5,552 | 2,048 | Valid |

| | | | | | |
|----|--|-------|-------|-------|-------|
| 11 | Merasa bangga dan tidak terpaksa menjadi guru | 0,679 | 4,896 | 2,048 | Valid |
| 12 | Menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan waktu yang diberikan | 0,405 | 2,341 | 2,048 | Valid |
| 13 | Mampu bekerja secara profesional dan mandiri | 0,854 | 8,688 | 2,048 | Valid |
| 14 | Mempelaiari kode etik guru secara baik | 0,748 | 5,962 | 2,048 | Valid |
| 15 | Memahami isi kode etik guru | 0,719 | 5,479 | 2,048 | Valid |
| 16 | Mengimplementasikan kode etik guru dalam melayani peserta didik | 0,621 | 4,192 | 2,048 | Valid |
| 17 | Mengimplementasikan kode etik guru dalam pergaulan dengan teman sejawat dan masyarakat | 0,730 | 5,658 | 2,048 | Valid |

Sumber : Hasil uji coba kuesioner penelitian

Dari tabel diatas berdasarkan hasil pengujian validitas dengan membandingkan nilai t_{hitung} tersebut dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = n-2. Dengan kaidah keputusan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka alat ukur atau instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka alat ukur atau instrumen penelitian yang digunakan adalah tidak valid.

Hasil pengujian Korelasi Pearson dengan statistik t dari tabel 3.2 maka semua indikator-indikator yang berjumlah 17 butir, dari variabel kompetensi kepribadian semuanya valid. Dengan demikian ke 17 butir variabel akan dipergunakan dalam menjaring informasi mengenai pemetaan kompetensi kepribadian guru di Sekolah.

Berdasarkan hasil uji coba dari semua pertanyaan yang terdapat dalam variabel kompetensi sosial, semua pertanyaan dinyatakan valid. Rekapitulasi hasil perhitungan uji variabel kompetensi sosial dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3 Hasil Uji Coba Validitas Kuesioner Kompetensi Sosial

| | | pearson | t hitung | t tabel | Ket. |
|----|--|---------|-------------|------------|-------|
| 1 | Bertindak objektif dan tidak memilih-milih peseserta didik | 0,910 | 11,624 | 2,048 | Valid |
| 2 | Bertindak objektif dan tidak memilih-milih teman sejawat | 0,923 | 12,665 | 2,048 | Valid |
| 3 | Menerapkan kesetaraan gender dalam proses pembelajaran | 0,858 | 8,833 | 2,048 | Valid |
| 4 | Menerapkan kesetaraan gender dalam pergaulan di sekolah dan di masyarakat | 0,826 | 7,766 | 2,048 | Valid |
| 5 | Menunjukkan kemampuan berkomunikasi secara santun dengan sesama guru dan siswa | 0,928 | 13,158 | 2,048 | Valid |
| 6 | Menunjukkan kemampuan komunikasi secara efektif dalam forum ilmiah | 0,923 | 12,707 | 2,048 | Valid |
| 7 | Mampu mengartikulasi ide secara tertulis dalam forum ilmiah atau media masa | 0,933 | 13,702 | 2,048 | Valid |
| 8 | Menunjukkan kemampuan berkomunikasi secara santun dengan orang tua peserta didik | 0,931 | 13,465 | 2,048 | Valid |
| 9 | Menunjukkan kemampuan berkomunikasi secara santun dengan di masyarakat | 0,954 | 16,754 | 2,048 | Valid |
| 10 | Melibatkan orang tua peserta didik dalam program pembelajaran | 0,876 | 9,616 | 2,048 | Valid |
| 11 | Mampu menyesuaikan diri dengan beragam peserta didik | 0,899 | 10,857 | 2,048 | Valid |
| 12 | Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja | 0,933 | 13,679 | 2,048 | Valid |

| | | | | | |
|----|--|-------|--------|-------|-------|
| 13 | Mampu menyesuaikan diri dengan teman sejawat | 0,917 | 12,147 | 2,048 | Valid |
| 14 | Mampu melaksanakan berbagai program dalam situasi yang berbeda | 0,916 | 12,121 | 2,048 | Valid |

Sumber : Hasil uji coba kuesioner penelitian

Dari tabel diatas berdasarkan hasil pengujian validitas dengan membandingkan nilai t_{hitung} tersebut dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = n-2. Dengan kaidah keputusan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka alat ukur atau instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka alat ukur atau instrumen penelitian yang digunakan adalah tidak valid.

Hasil pengujian Korelasi Pearson dengan statistik t dari tabel 3.3 maka semua indikator-indikator yang berjumlah 14 butir, dari variabel kompetensi sosial semuanya valid. Dengan demikian ke 14 butir variabel akan dipergunakan dalam menjaring informasi mengenai pemetaan kompetensi sosial guru di Sekolah.

Berdasarkan hasil uji coba dari semua pertanyaan yang terdapat dalam variabel kompetensi profesional, semua pertanyaan dinyatakan valid. Rekapitulasi hasil perhitungan uji variabel kompetensi profesional dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel : 3.4 Hasil Uji Coba Validitas Kuesioner Kompetensi Profesional

| | | pearson | t hitung | t tabel | Keterangan |
|----|--|---------|-------------|------------|------------|
| 1 | Menguasai seluruh teori keilmuan mata pelajaran | 0,659 | 4,631 | 2,048 | Valid |
| 2 | Mampu mengembangkan teori keilmuan secara berkelanjutan | 0,975 | 23,111 | 2,048 | Valid |
| 3 | Mampu mengintegrasikan dengan konsep ilmu yang relevan | 0,950 | 16,186 | 2,048 | Valid |
| 4 | Menguasai sumber-sumber keilmuan bertaraf internasional | 0,925 | 12,873 | 2,048 | Valid |
| 5 | Menguasai sumber belajar berbahasa asing berkaitan dengan keilmuannya | 0,889 | 10,279 | 2,048 | Valid |
| 6 | Memahami dan mengembangkan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar | 0,955 | 17,071 | 2,048 | Valid |
| 7 | Melaksanakan pembelajaran dengan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar sesuai KTSP | 0,897 | 10,736 | 2,048 | Valid |
| 8 | Memahami dan mengembangkan tujuan pembelajaran | 0,908 | 11,455 | 2,048 | Valid |
| 9 | Mampu mengembangkan kurikulum bilingual | 0,858 | 8,849 | 2,048 | Valid |
| 10 | Mampu mengembangkan kurikulum muatan lokal | 0,884 | 10,009 | 2,048 | Valid |
| 11 | Memilih materi sesuai dengan kemampuan peserta didik | 0,849 | 8,507 | 2,048 | Valid |
| 12 | Memilih materi bertaraf internasional sesuai dengan kemampuan peserta didik | 0,977 | 24,341 | 2,048 | Valid |

| | | | | | |
|----|---|-------|--------|-------|-------|
| 13 | Mengembangkan materi berwawasan global | 0,933 | 13,667 | 2,048 | Valid |
| 14 | Mengembangkan materi kreatif bertaraf internasional | 0,920 | 12,443 | 2,048 | Valid |
| 15 | Menggunakan TIK dalam berkomunikasi dengan peserta didik | 0,923 | 12,667 | 2,048 | Valid |
| 16 | Menggunakan TIK dalam berkomunikasi dengan teman sejawat dan masyarakat | 0,927 | 13,089 | 2,048 | Valid |
| 17 | Memanfaatkan TIK dalam pengembangan diri | 0,933 | 13,770 | 2,048 | Valid |
| 18 | Melakukan rancangan PTK dengan baik | 0,936 | 14,105 | 2,048 | Valid |
| 19 | Melaksanakan hasil PTK dengan baik | 0,945 | 15,355 | 2,048 | Valid |
| 20 | Memanfaatkan PTK untuk memperbaiki pembelajarannya | 0,936 | 14,105 | 2,048 | Valid |
| 21 | Mengikuti perkembangan zaman dengan terus belajar dari berbagai sumber bertaraf internasional | 0,929 | 13,326 | 2,048 | Valid |

Sumber : Hasil uji coba kuesioner penelitian

Dari tabel diatas berdasarkan hasil pengujian validitas dengan membandingkan nilai t_{hitung} tersebut dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $(dk) = n-2$. Dengan kaidah keputusan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka alat ukur atau instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka alat ukur atau instrumen penelitian yang digunakan adalah tidak valid.

Hasil pengujian Korelasi Pearson dengan statistik t dari tabel 3.4 maka semua indikator-indikator yang berjumlah 21 butir, dari variabel kompetensi profesional semuanya valid. Dengan demikian ke 21 butir variabel akan dipergunakan dalam menjangkau informasi mengenai pemetaan kompetensi profesional guru di Sekolah.

3.4.3 Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2010 : 173) Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama juga. Uji reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan test-retest, equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.

Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu instrumen penelitian, tergantung dari skala yang digunakan. Salah satu teknik adalah Teknik Alpha Cronbach. Teknik ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala 1 - 3, 1- 5 dan 1 – 7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6. Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach yaitu :

a. Menentukan nilai setiap butir pertanyaan :

$$\alpha_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

b. Menentukan nilai varians total :

$$\alpha_i^2 = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}}{n}$$

c. Menentukan reliabilitas instrumen :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \alpha_b^2}{\alpha_i^2} \right]$$

Keterangan :

- n = Jumlah sampel
- X = Nilai skor yang dipilih
- α_i^2 = Varians total
- $\Sigma \alpha_b^2$ = Jumlah varians butir
- k = Jumlah butir pertanyaan
- r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

3.4.4 Hasil Uji Relibilitas Kuesioner

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Keterangan |
|-------------------------|------------------|------------|------------|
| Kompetensi Pedagogik | 0,962 | 40 | Reliabel |
| Kompetensi Keperibadian | 0,941 | 17 | Reliabel |
| Kompetensi Sosial | 0,983 | 14 | Reliabel |
| Kompetensi Profesional | 0,989 | 21 | Reliabel |

Dari tabel diatas berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dengan statistik Alpha Cronbach's diperoleh nilai yang lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Keperibadian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional Guru semua reliabel.

3.5 Metode Analisis

Dalam penelitian pendekatan kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.5.1 Metoda *Successive Interval*

Skala pengukuran dalam penelitian terkait erat dengan teknik analisis data yang digunakan, karena dalam penelitian ini skala yang digunakan bersifat ordinal yang merupakan hasil jawaban responden dari kuesioner yang digunakan, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur maka skala pengukuran ordinal tersebut harus ditransformasi menjadi skala pengukuran interval dengan menggunakan metode *successive interval* (MSI). Langkah-langkah dalam melakukan transformasi data dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban responden, untuk setiap pernyataan dihitung frekuensi setiap pilihan jawaban
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan yang dihitung proporsi setiap pilihan jawaban
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan dihitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban
4. Untuk setiap pernyataan ditentukan nilai batas untuk setiap pilihan jawaban
5. Hitung *scale value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

6. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan :

$$\text{Score} = \text{scale value} + \text{scale value minimum} + 1$$

Perhitungan konversi data ordinal ke interval dilakukan dengan bantuan program Microsoft Office Excell, dan hasilnya dapat dilihat pada lampiran.

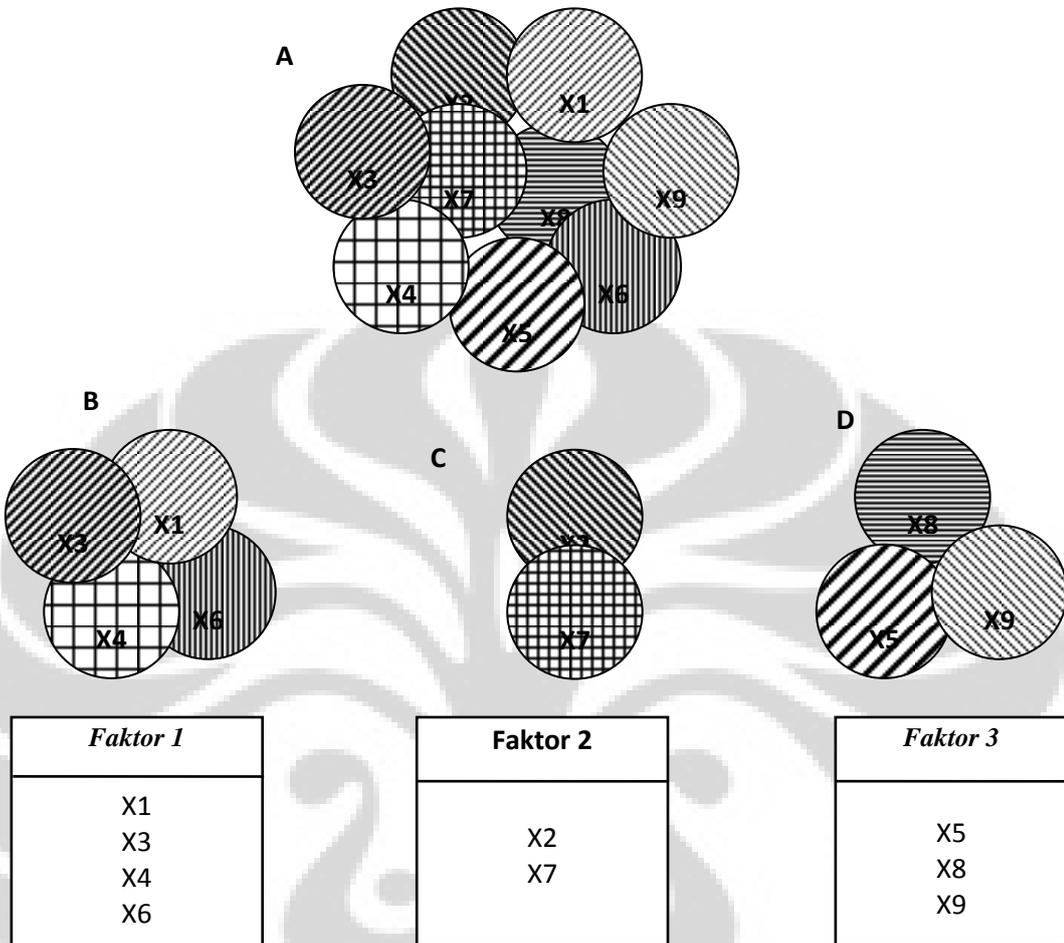
Data yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan mempergunakan skala Likert (tingkat skala pengukuran ordinal) agar dapat diolah dengan mempergunakan Analisis Jalur, yang mensyaratkan penggunaan data berskala minimal interval, data yang diperoleh dari hasil angket yang berskala ordinal tersebut dinaikkan skala pengukurannya ke skala interval dengan mempergunakan Metode *Successive Interval*. Hal ini dilakukan agar syarat minimal data berskala interval dapat terpenuhi dalam mempergunakan analisis Jalur.

3.5.2 Analisis Faktor

Prinsip kerja analisis faktor digunakan dalam pengolahan data penelitian yang bertujuan untuk mengelompokkan dan mereduksi suatu variabel penelitian. Hasil analisis faktor yang berbentuk kelompok faktor berdasarkan variabel penelitian yang lebih sederhana dengan informasi yang lebih baik yang diberikan oleh variabel penelitian. Menurut Mardia (1982: 255) analisis faktor adalah model matematik yang mana berfungsi menjelaskan hubungan antara kumpulan besar variabel menjadi bentuk kumpulan yang kecil berdasarkan faktor-faktor yang terbentuk.

Hubungan antara variabel laten sebagai faktor-faktor terbentuk dan variabel manifes sebagai suatu kelompok variabel-variabel yang besar dijelaskan pada gambar prinsip kerja analisis faktor berikut:

Sembilan Variabel yang Berkorelasi



Solusi Tiga Faktor

Sumber : Dillon dan Goldstein, , 1994. *Multivariate Analysis*, New York: John Wiley & Sons.

Gambar Prinsip Kerja Analisis Faktor

Analisis Faktor digunakan dengan melakukan validitas. Metoda ini berguna untuk menghitung keterkaitan (korelasi) antar variabel-variabel manifes yang membentuk variabel latennya, dengan langkah-langkah pengolahan data, sebagai berikut:

1) Penyusunan Matrik Data Mentah

Matrik data mentah berukuran $p \times q$ (p baris \times q kolom); di mana 'p' dikatakan banyaknya sampel, dan 'q' menyatakan banyaknya variabel manifes.

2) Penyusunan Matriks Korelasi

Tujuannya adalah untuk mendapatkan nilai kedekatan hubungan antar variabel manifes. Nilai kedekatan ini dapat digunakan untuk melakukan beberapa pengujian untuk melihat kesesuaian dengan nilai korelasi yang diperoleh dari Analisis Faktor.

Untuk mendapatkan hasil Analisis Faktor yang baik dibutuhkan nilai korelasi yang tinggi. Rata-rata nilai korelasi ini harus lebih dari (harga mutlak) 0,3. Setiap variabel harus memiliki korelasi cukup besar dengan sekurang-kurangnya satu variabel lain. Nilai korelasi tinggi diperlihatkan nilai determinan matriks yaitu mendekati 0 (nol).

Matriks korelasi yang didapat harus diuji agar diketahui apakah matriks tersebut merupakan matriks identitas atau bukan. Bila ternyata matrik tersebut adalah matriks identitas, matriks tersebut tidak dapat digunakan untuk Analisis Faktor selanjutnya. Uji ini dilakukan dengan metoda *Bartlett Test of Sphericity*.

Pada tahap ini juga dilakukan pengujian terhadap nilai koefisien korelasi parsial. Jika sekumpulan variabel memiliki faktor yang sama (*common factors*), maka koefisien korelasi antar pasangan-pasangan variabel harus kecil jika pengaruh linier variabel lainnya dihilangkan. Korelasi persial ini merupakan estimasi antar faktor unik dan nilainya harus mendekati 0 (nol) untuk memenuhi asumsi Analisis Faktor. Nilai negatif dari korelasi persial menunjukkan korelasi *anti-image*. Jika perbandingan koefisien yang besar cukup tinggi, maka penggunaan Analisa Faktor ini perlu ditinjau kembali.

Selanjutnya, untuk menguji kesesuaian pemakaian Analisa Faktor digunakan pengukuran *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan sebagai ukuran kecukupan

jumlah sampel yang digunakan adalah MSA (*Measure of Sampling Adequacy*).

Harga KMO merupakan indeks yang membandingkan besarnya koefisien korelasi observasi dengan besarnya koefisien korelasi parsial. Jika nilai kuadrat koefisien korelasi parsial dari semua pasangan variabel lebih kecil dibandingkan dengan jumlah kuadrat koefisien korelasi, harga KMO akan mendekati 1 (satu). Harga KMO yang kecil menunjukkan bahwa Analisis Faktor kurang sesuai untuk digunakan.

Memadai atau tidaknya penyampelan dari tiap-tiap variabel diukur dengan menggunakan metode MSA, di mana harga MSA yang rendah dapat dijadikan pertimbangan untuk membuang variabel tersebut pada tahap Analisis Faktor selanjutnya.

3) Ekstraksi Faktor

Ekstraksi Faktor bertujuan untuk menentukan jenis-jenis faktor yang akan digunakan. Ada beberapa metoda yang digunakan, salah satunya adalah metoda *Principal Component Analysis* yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan metoda ini akan dibentuk kombinasi linier dari variabel-variabel observasi.

Untuk melakukan ekstraksi faktor digunakan nilai eigen (*eigenvalue*), yang menyatakan nilai variasi dari variabel manifes. Nilai ini menyatakan tingkat dari variabel manifes untuk mewakili variabel laten. Banyaknya faktor ditentukan oleh nilai persentase dari variansi total yang diterapkan oleh variabel tersebut, Variansi nilai tersebut merupakan jumlah dari variansi masing-masing variabel yang disebut sebagai *eigenvalue*.

4) Pembobotan Faktor

Matrik Faktor menunjukkan koefisien variabel yang sudah distandarisasikan untuk masing-masing faktor. Koefisien ini disebut juga dengan *factor loading* (bobot faktor). Faktor dengan koefisien tinggi untuk suatu variabel menunjukkan besarnya kedekatan hubungan dengan variabel tersebut.

Factor loading atau bobot faktor menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel manifes terhadap variabel laten. Variabel manifes yang memiliki bobot faktor lebih besar akan memiliki pengaruh lebih besar pada variabel laten. Berdasarkan bobot faktor inilah variabel-variabel manifes dapat dikelompokkan menjadi suatu variabel laten tertentu.

Untuk melakukan reduksi terhadap variabel-variabel manifes, ditentukan terlebih dahulu bobot faktor terkecil yang diperolehnya. Untuk sampel berukuran di bawah 100, bobot faktor terkecil ditetapkan sebesar 0.3, sedangkan untuk sampel berukuran di atas 100, bobot faktor terkecilnya ditetapkan sebesar 0.5 (Dillon dan Goldstein, 1994: 69).

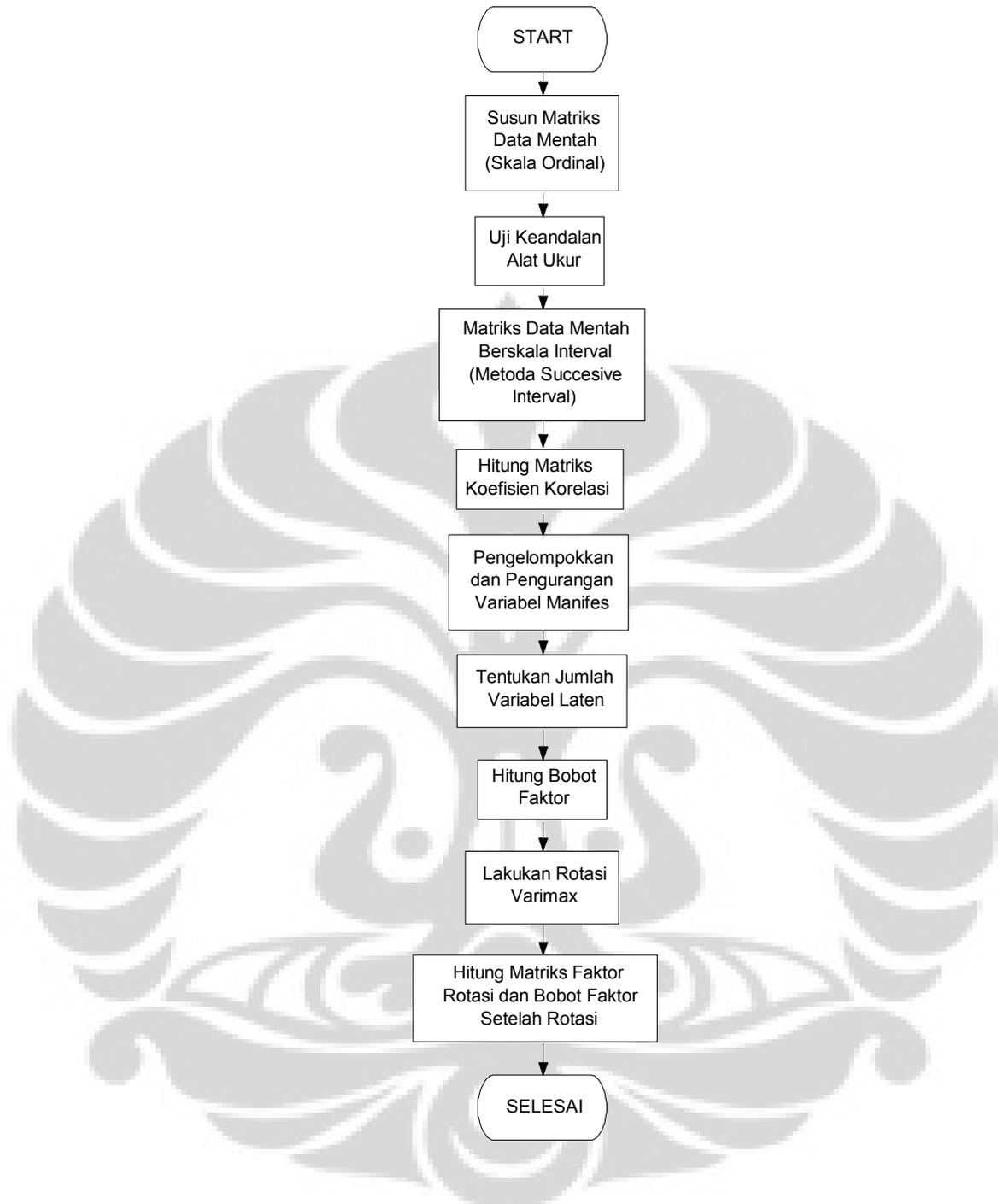
5) Rotasi Varimax

Penentuan bobot faktor awal akan menghasilkan format matriks yang belum dirotasi untuk n variabel dan p faktor. Matriks faktor yang belum dirotasi akan menunjukkan bahwa pola pertama dari faktor akan menggambarkan pola terbesar mengetahui hubungan pada data. Pola kedua memperlihatkan pola terbesar kedua dan seterusnya, dimana pola ini tidak berkorelasi dengan pola-pola sebelumnya.

Matrik faktor yang belum dirotasi hanya ditujukan untuk memperoleh suatu solusi yang digunakan sebagai perantara untuk mendapatkan solusi akhir. Solusi yang lebih *favorable* dari matrik faktor diperoleh bila solusi tersebut dapat digunakan untuk menghasilkan interpretasi dari masalah yang ada. Caranya adalah dengan melakukan rotasi yang bertujuan untuk mengekstrasikan faktor-faktor sehingga menghasilkan struktur faktor yang sederhana yang lebih mudah diidentifikasi dan diinterpretasikan. Salah satu metoda untuk merotasikan faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah rotasi varimax, yang bertujuan mencari harga maksimum dari kontribusi variabel manifes pada salah satu variabel laten sehingga memudahkan interpretasi variabel laten tersebut.

Variabel laten dibentuk oleh beberapa variabel manifes yang mengalami proses agregasi. Setiap variabel manifes dalam penelitian ini diwakili oleh satu item pertanyaan dalam angket yang disebarakan. Jadi terdapat hubungan korespondensi satu-satu antara satu item pertanyaan dengan satu variabel manifes tertentu untuk setiap item pertanyaan yang ada dalam angket. Proses pengolahan dengan analisis faktor adalah menyusun matriks data mentah, menyusun matrik korelasi, ekstraksi faktor, pembobotan faktor dan rotasi varimaks. Tahapan analisis faktor dapat dilihat pada gambar berikut ini.





Gambar Tahapan Proses Analisis Faktor

Analisis Faktor pada penelitian ini digunakan dengan melakukan validitas. Metoda ini berguna untuk menghitung keterkaitan (korelasi) antar variabel-variabel manifes berupa item-item pertanyaan yang membentuk variabel latennya

berupa variabel penelitian. Langkah-langkah pengolahan data analisis faktor adalah sebagai berikut:

1) Penyusunan Matrik Data Mentah

Matrik data mentah diperoleh dari data hasil Metoda *Successive Interval* yang didapat dari angket yang disebar. Matrik ini berukuran $p \times q$ (p baris \times q kolom); di mana 'p' dikatakan banyaknya 'kasus' (banyaknya responden yang mengisi angket), dan 'q' menyatakan banyaknya item pertanyaan dalam angket.

2) Penyusunan Matriks Korelasi

Tujuannya adalah untuk mendapatkan nilai kedekatan hubungan antar variabel manifes. Nilai kedekatan ini dapat digunakan untuk melakukan beberapa pengujian untuk melihat kesesuaian dengan nilai korelasi yang diperoleh dari Analisis Faktor.

Matriks korelasi yang didapat diuji agar diketahui apakah matriks tersebut merupakan matriks identitas atau bukan. Uji ini dilakukan dengan metoda *Bartlett Test of Sphericity*.

Selanjutnya, menguji kesesuaian pemakaian Analisa Faktor digunakan pengukuran *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan sebagai ukuran kecukupan jumlah sampel yang digunakan adalah MSA (*Measure of Sampling Adequacy*).

3) Ekstraksi Faktor

Ekstraksi Faktor bertujuan untuk menentukan jenis-jenis faktor yang akan digunakan. Metoda *Principal Component Analysis* yang digunakan dalam penelitian ini digunakan yang akan dibentuk berdasarkan kombinasi linier dari variabel-variabel observasi.

Untuk melakukan ekstraksi faktor digunakan berdasarkan jumlah variabel laten yang telah terbentuk.

4) Pembobotan Faktor

Matrik Faktor menunjukkan koefisien variabel yang sudah distandarisasikan untuk masing-masing faktor. Koefisien ini disebut juga dengan *factor loading* (bobot faktor). Faktor dengan koefisien tinggi untuk suatu variabel menunjukkan besarnya kedekatan hubungan dengan variabel tersebut.

Untuk melakukan reduksi terhadap variabel-variabel manifes, ditentukan berdasarkan sampel berukuran di bawah 100, bobot faktor terkecil ditetapkan sebesar 0,3.

5) Rotasi Varimax

Matrik faktor yang belum dirotasi ditujukan untuk memperoleh suatu solusi yang digunakan sebagai perantara untuk mendapatkan solusi akhir. Metoda untuk merotasikan faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah rotasi varimax, yang bertujuan mencari harga maksimum dari kontribusi variabel manifes pada salah satu variabel laten sehingga memudahkan interpretasi variabel laten tersebut.

BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menyajikan hasil analisis penelitian yang telah diolah berdasarkan data-data dari responden. Secara umum, pembahasan ini meliputi hasil analisis serta interpretasi dari data penelitian. Adapun teknik analisis data menggunakan bantuan program SPSS versi 14 for windows.

4.1 Hasil Pemetaan Kompetensi menggunakan Analisis Faktor

Dalam Bab IV ini sesuai dengan tujuan penelitian akan dilakukan analisis serta pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian mengenai Pemetaan Kompetensi di SMP ISLAM Terpadu Ihsanul Fikri, di mana operasional variabel penelitiannya adalah variabel Kompetensi. Responden yang di gunakan pada penelitian ini adalah semua guru di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri yang berjumlah 41 orang.

4.1.1 Kesesuaian Penggunaan Analisis Faktor dan Kecukupan Data

Hasil pengujian kesesuaian pengolahan data dengan mempergunakan analisis faktor yang merupakan faktor-faktor kompetensi di SMP ISLAM Terpadu Ihsanul Fikri dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Pengujian Kesesuaian penggunaan Analisis Faktor

| Parameter Kesesuaian penggunaan Analisis Faktor | Hasil Perhitungan |
|---|-------------------|
| 1. Determinan Matrik Korelasi | 0,000 |
| 2. KMO | 0,800 |
| 3. Bartlett Test (Chi Square) | 1216,258 |
| 4. Signifikans Bartlett Test | 0,000 |

Hasil pengolahan data untuk pengukuran *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dalam MSA (*Measure of Sampling Adequacy*, merupakan matriks yang terbentuk bukan merupakan matriks identitas dengan nilai determinan mendekati nilai 0

(nol) dan KMO yang didapat adalah 0,800. Hasil ini menunjukkan bahwa kesesuaian penggunaan analisis faktor dalam penelitian ini adalah mencukupi dengan nilai KMO yang cukup besar, berdasarkan kriteria Kaiser yang lebih besar dari 0,7. Hal ini ditunjukkan pula pada hasil uji Bartlett dengan nilai chi kuadrat yang tinggi sebesar 1216,258 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari $\alpha=0,05$ yang menunjukkan bahwa untuk ukuran kecukupan jumlah sampel yang digunakan dianggap sudah mencukupi.

4.1.2 Perhitungan *Total Variance Explained*

Dalam perhitungan analisis faktor ini dilakukan ekstraksi variabel manifes menjadi 4 (empat) variabel laten kompetensi di SMP ISLAM Terpadu Ihsanul Fikri yang telah terbentuk sebelumnya, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Hasil Perhitungan *Total Variance Explained* rangkumannya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2 Hasil Perhitungan *Total Variance Explained* Bagi Dosen

| Parameter <i>Total Variance Explained</i> | Hasil Perhitungan |
|--|--------------------------|
| 1. <i>Qumulative Varians Explained</i> | 86,121 |
| 2. Jumlah Faktor Terbentuk | 4 |

Dari hasil ekstraksi faktor diperoleh berdasarkan 4 faktor dengan total variansi sebesar 86,121%. Nilai ini menunjukkan keempat faktor terbentuk dapat menjelaskan 86,121% dari variabilitas ke 20 variabel (indikator) asalnya. Angka ini dapat dikatakan tinggi karena sebesar 13,879% mencerminkan keragaman yang merupakan faktor unik yang tidak dapat dijelaskan oleh ke-4 faktor yang terbentuk. Jumlah bobot faktor yang lebih dari 50% dianggap cukup reliabel untuk melakukan ekstraksi faktor. Meskipun menurut Dillon tidak ada pedoman generik yang dapat dipakai sebagai dasar untuk menentukan berapakah bobot faktor minimum yang dapat diterima, karena hal tersebut bersifat *jugemental*. Semakin besar nilai bobot faktor atau keragaman yang dapat dijelaskan akan semakin baik.

4.1.3 Perhitungan *Rotated Component Matriks*

Berdasarkan jumlah faktor yang terbentuk berikut ditampilkan tabel variansi dan total variansi dengan menggunakan Rotasi Varimax berdasarkan 4 (empat) faktor (variabel laten) yang terbentuk.

**Tabel 4.3 Hasil Akhir Rotasi Faktor
Variabel Kompetensi Di SMP ISLAM Terpadu Ihsanul Fikri**

| Faktor | A. Rotasi Faktor | | |
|--------|------------------|----------|--------|
| | Eigenvalue | % of Var | Cum % |
| 1 | 9,227 | 46,136 | 46,136 |
| 2 | 4,290 | 21,449 | 67,585 |
| 3 | 2,428 | 12,139 | 79,724 |
| 4 | 1,279 | 6,397 | 86,121 |

Hasil rotasi faktor sebagaimana yang terlihat pada tabel tersebut menunjukkan bahwa secara umum terbentuk 4 (empat) variabel laten. Faktor dengan koefisien tinggi untuk suatu variabel menunjukkan besarnya kedekatan hubungan dengan variabel tersebut. Berikut ditampilkan hasil akhir analisis faktor yang merupakan hasil perhitungan *Rotated Component Matriks*.

**Tabel 4.4 Hasil Akhir Rotasi Faktor
Variabel Kompetensi Di SMP ISLAM Terpadu Ihsanul Fikri**

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| Pedagogik 1 | 0,524 | | 0,805 | |
| Pedagogik 2 | 0,062 | 0,498 | 0,778 | 0,067 |
| Pedagogik 3 | 0,110 | 0,828 | 0,425 | |
| Pedagogik 4 | 0,170 | 0,758 | 0,465 | |
| Pedagogik 5 | 0,824 | 0,180 | 0,083 | |
| Pedagogik 6 | 0,944 | | 0,143 | 0,111 |
| Pedagogik 7 | 0,572 | 0,192 | 0,290 | |

| | | | | |
|----------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| Pedagogik 8 | 0,905 | 0,125 | 0,258 | 0,119 |
| Kepribadian 1 | 0,179 | 0,883 | | 0,263 |
| Kepribadian 2 | 0,315 | 0,893 | | 0,127 |
| Kepribadian 3 | 0,766 | 0,516 | | |
| Kepribadian 4 | 0,896 | 0,164 | 0,169 | |
| Sosial 1 | 0,689 | 0,317 | 0,106 | 0,324 |
| Sosial 2 | 0,946 | 0,231 | | 0,057 |
| Sosial 3 | 0,917 | 0,237 | 0,141 | |
| Profesional 1 | 0,662 | 0,492 | 0,374 | |
| Profesional 2 | 0,910 | 0,181 | 0,265 | 0,060 |
| Profesional 3 | 0,679 | 0,391 | 0,267 | |
| Profesional 4 | 0,292 | 0,431 | 0,247 | 0,670 |
| Profesional 5 | 0,805 | 0,055 | 0,424 | |
| | 12,166 | 7,371 | 5,239 | 1,798 |

Factor loading atau bobot faktor menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel manifes terhadap variabel laten. Variabel manifes yang memiliki bobot faktor lebih besar akan memiliki pengaruh lebih besar pada variabel laten. Berdasarkan bobot faktor inilah variabel-variabel manifes dapat dikelompokkan menjadi suatu variabel laten (Faktor dominan) tertentu.

Berdasarkan tabel tersebut yang termasuk faktor dominan pertama yang menjadi faktor kompetensi di SMP ISLAM Terpadu Ihsanul Fikri diperoleh bahwa atribut variabel kompetensi di SMP ISLAM Terpadu Ihsanul Fikri, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional merupakan faktor-faktor utama dalam kompetensi di SMP ISLAM Terpadu Ihsanul Fikri.

Faktor dominan pertama berdasarkan hasil analisis faktor diperoleh hasil bahwa faktor kompetensi di SMP ISLAM Terpadu Ihsanul Fikri dalam hal kompetensi pedagogik, faktor dominan kedua yaitu faktor kompetensi kepribadian, faktor dominan ketiga yaitu faktor kompetensi profesional dan faktor dominan keempat yaitu faktor kompetensi sosial.

4.1.4 Perubahan Susunan Model Penelitian

Dari hasil pembobotan faktor menunjukkan bahwa pola pengelompokan variabel terbentuk ke dalam 4 (empat) faktor. Hasil Analisis Faktor yang terbentuk setelah rotasi dengan metoda varimax ini dapat dijabarkan berdasarkan faktor dominan pertama sampai faktor dominan keempat, maka terdapat perubahan pada susunan model penelitian. Hal ini disebabkan karena adanya beberapa faktor manifes yang dibuang dari model penelitian dan terbentuknya faktor-faktor laten. Faktor manifes kompetensi di SMP ISLAM Terpadu Ihsanul Fikri yang dibuang, yaitu kompetensi sosial 3, karena tidak sesuai dengan model sebelumnya. Berikut ditampilkan hasil akhir analisis faktor berupa penggunaan variabel laten berdasarkan variabel manifesnya.

Tabel 4.5 Hubungan Antara Variabel Laten dengan Variabel Manifes

| Faktor | Variabel Laten | Variabel Manifes | Keterangan |
|--------|------------------------|------------------|--|
| 1 | Kompetensi Pedagogik | Pedagogik1 | Karakteristik Peserta Didik |
| | | Pedagogik 2 | Teori dan Prinsip-Prinsip Belajar |
| | | Pedagogik i3 | Pembelajaran yang mendidik |
| | | Pedagogik 4 | Potensi peserta didik |
| | | Pedagogik 5 | Berkomunikasi dengan baik |
| | | Pedagogik 6 | Penilaian dan evaluasi proses hasil belajar |
| | | Pedagogik 7 | Tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran |
| | | Pedagogik 8 | Pengembangan kurikulum mata pelajaran yang diampunya |
| 2 | Kompetensi Kepribadian | Kepribadian 1 | Bertindak sesuai dengan norma |
| | | Kepribadian 2 | Pribadi yang jujur dan berakhlak mulia |
| | | Kepribadian 3 | Etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi |
| | | Kepribadian 4 | Kode etik profesi guru |
| 3 | Kompetensi Sosial | Sosial 1 | Bersikap inklusif |
| | | Sosial 2 | Berkomunikasi dengan baik |
| 4 | Kompetensi Profesional | Profesional 1 | Struktur materi mata pelajaran |
| | | Profesional 2 | Menguasai SK dan KD Mata Pelajaran |
| | | Profesional 3 | Materi pembelajaran yang kreatif |
| | | Profesional 4 | Teknologi informasi untuk mengembangkan diri |
| | | Profesional 5 | Pengembangan keprofesionalan |

4.2 Hasil Perhitungan dan Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah dilakukan analisis yang bersifat kuantitatif yaitu melalui analisis faktor, maka langkah berikutnya akan dilakukan analisis deskripsi baik secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan teori yang berhubungan dengan kajian kompetensi guru. Analisis kompetensi guru dilihat dari empat dimensi yang meliputi: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional guru di di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri.

Berdasarkan Hasil penelitian dengan menggunakan analisis faktor diperoleh faktor manifes kompetensi di SMP ISLAM Terpadu Ihsanul Fikri yang dibuang, yaitu kompetensi sosial 3, karena tidak sesuai dengan model sebelumnya. Secara lebih terperinci pembahasan dari masing-masing dimensi variabel Kompetensi (X) penulis sajikan sebagai berikut:

Analisis kompetensi berdasarkan dimensi Kompetensi Pedagogik dengan indikator :

1. Karakteristik peserta didik
2. Teori dan prinsip-prinsip belajar.
3. Pembelajaran yang mendidik
4. Potensi peserta didik
5. Berkomunikasi dengan baik
6. Penilaian dan evaluasi proses hasil belajar
7. Tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran
8. Pengembangan kurikulum mata pelajaran yang diampunya

Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis faktor, variabel manifes yang memiliki bobot faktor lebih besar akan memiliki pengaruh lebih besar pada variabel latennya, di mana Kompetensi Pedagogik dari variabel kompetensi diperoleh bobotnya sebesar 12,166, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat besar dari variabel manifes kompetensi pedagogik terhadap variabel latennya kompetensi guru.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara penulis dengan responden di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri, bahwa pada

dasarnya Kompetensi pedagogik guru menempati urutan pertama dalam meningkatkan kompetensi guru. Kompetensi Pedagogik adalah menguasai metode pembelajaran yang baik akan menjadikan hubungan siswa dengan guru menjadi baik, yang dapat mendorong kecintaan siswa terhadap guru dan sebaliknya. karena dengan menambah kemampuan materi yang mendalam akan meningkatkan hasil pembelajaran, penguasaan karakteristik peserta didik, teori, prinsip dan proses pembelajaran akan menghasilkan kompetensi yang maksimal. Anak didik atau siswa sebagai sahabat tentu tidak ada kebencian walaupun siswa melakukan kekeliruan. Dengan meningkatkan Kompetensi Pedagogik akan dapat meningkatkan kompetensi guru dalam proses pembelajaran. (Responden Guru SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri, 19 Februari, 2011).

Dengan melihat besarnya pengaruh variabel manifes dari Kompetensi Pedagogik yang relatif cukup berpengaruh terhadap variabel laten kompetensi guru, maka hal ini perlu ditingkatkan Kompetensi Pedagogik guru di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri. Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan pemahaman tentang peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik.

Menurut pendapat Suyanti (2009) mengatakan untuk dapat meningkatkan kompetensi guru perlu dilakukan peningkatan Kompetensi Pedagogik, yang berupa melakukan tahapan pembelajaran yang baik yaitu perencanaan pembelajaran meliputi program tahunan, program semester, silabus dan rencana pembelajaran, yang diwajibkan bagi guru. Pelaksanaan pembelajaran juga harus terstruktur dengan baik yaitu diawali dari tahap pendahuluan, tahap inti dan tahap penutup. Dalam meningkatkan mutu pendidikan Kompetensi Pedagogik merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi guru (Akhmadsudrajat, 2008).

Analisis kompetensi berdasarkan dimensi kompetensi kepribadian guru dengan indikator :

1. Bertindak sesuai norma
2. Pribadi yang jujur dan berahlak mulia
3. Etos kerja dan bertanggung jawab yang tinggi
4. Kode etik profesi guru

Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis faktor, variabel manifes yang memiliki bobot faktor lebih besar akan memiliki pengaruh lebih besar pada variabel latennya, di mana Kompetensi kepribadian dari variabel kompetensi diperoleh bobotnya sebesar 7,371, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang besar dari variabel manifes kompetensi kepribadian terhadap variabel latennya kompetensi guru.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara penulis dengan responden di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri, bahwa pada dasarnya Kompetensi Kepribadian guru menempati urutan kedua dalam membentuk variabel laten kompetensi guru karena kepribadian menyangkut kebiasaan, niat dan motivasi, karena dengan kualitas kepribadian yang baik seorang guru akan berupaya mengeksplorasi potensi dirinya, untuk bisa menjadi guru yang ideal. Seorang guru yang mempunyai kualitas kompetensi kepribadian yang baik maka guru akan selalu berusaha untuk menjadi guru yang profesional. Dengan kepribadian yang baik dan ikhlas akan memberi semangat pada guru untuk melaksanakan tugas.

Kompetensi Kepribadian yang baik akan menampilkan inerbeuty dalam diri yang bermanfaat meningkatkan semangat kerja, karena kembali kepada arti dan hakekat tujuan dari seorang pengajar kebahagiaan yang petik sejak didunia sampai di akherat. Jika kepribadian gurunya baik maka tanggungjawabnya akan tinggi dan tujuan pembelajaran akan tercapai, karena guru yang berkepribadian baik akan mampu dan maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan (Responden Guru SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri, 19 Februari, 2011).

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian bahwa pada dasarnya Kompetensi Kepribadian guru berdasarkan indikator-indikator bertindak sesuai norma, Pribadi yang jujur dan berahlak mulia, Etos kerja dan bertanggung jawab yang tinggi, dan Kode etik profesi guru di SMP ini sudah cukup baik, dalam pembelajaran kompetensi Kepribadian menurut pendapat Suparno (2005:2) adalah kemampuan individu untuk menunjukkan kepribadian yang mantap sehingga patut diteladani dan mampu menjadi sumber identifikasi, khususnya bagi siswa dan umumnya bagi sesama manusia.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Elly (2007), mengatakan bahwa Kompetensi kepribadian memiliki pengaruh positif signifikan terhadap implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi, sehingga dapat meningkatkan kompetensi guru. Kompetensi Kepribadian dari hasil penelitian merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kompetensi guru (Suyanti, 2009). Dalam meningkatkan mutu pendidikan Kompetensi kepribadian merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi guru (Akhmadsudrajat, 2008).

Analisis Kompetensi berdasarkan dimensi kompetensi sosial guru dengan indikator :

1. Bersikap inklusif
2. Berkomunikasi dengan baik
3. Beradaptasi di lingkungan tugas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis faktor, variabel manifes yang memiliki bobot faktor lebih besar akan memiliki pengaruh lebih besar pada variabel latennya, di mana Kompetensi sosial dari variabel kompetensi diperoleh bobotnya sebesar 1,798, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kecil dari variabel manifes kompetensi sosial terhadap variabel latennya kompetensi guru.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara penulis dengan responden di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri, bahwa pada dasarnya Kompetensi Sosial guru harus mampu berkomunikasi

dengan baik di lingkungan sekolah maupun lingkungan masyarakat. Kompetensi Sosial berupa hubungan antar sesama berpengaruh menciptakan suasana yang menyenangkan dalam menjalankan tugas keseharian tanpa terpengaruh terhadap permasalahan yang tidak perlu. kompetensi sosial, bagaimanapun manusia hidup pasti mempunyai kebutuhan, dan kebutuhan tersebut sebagian terpenuhi dari gaji guru, dengan gaji yang baik akan meningkatkan kompetensi guru. Kemampuan sosial yang baik segala hal yang rumit bisa menjadi mudah, yang berat menjadi ringan hal ini bisa tercapai karena kemampuan kompetensi sosial yang baik. Kompetensi Sosial akan menumbuhkan rasa familiar akan menumbuhkan kenyamanan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kompetensi guru (Responden Guru SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri, 19 Februari, 2011).

Dengan melihat pengaruh yang kecil dari variabel manifes kompetensi sosial terhadap variabel latennya kompetensi guru yang relatif kecil, padahal indikator-indikator kompetensi sosial pada dasarnya merupakan faktor yang sangat penting secara psikologis secara keseluruhan terutama dalam berhubungan dengan murid. Kompetensi Sosial artinya guru menunjukkan kemampuan berkomunikasi dengan baik terhadap siswanya, sesama guru, pemimpinnya, dan dengan masyarakat luas (Suparno, 2005).

Kompetensi Sosial yang berupa komunikasi antar pribadi merupakan salah satu faktor kompetensi guru. Dengan demikian semakin baik atau semakin intensif komunikasi antar pribadi guru, maka semakin meningkat pula kompetensi guru tersebut (Akhmadsudrajat, 2008). Kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang guru adalah Kompetensi Sosial, karena merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kompetensi guru (Fitrianur, 2008)..

Analisis kompetensi berdasarkan dimensi Kompetensi Profesional dengan indikator :

1. Struktur materi mata pelajaran
2. Menguasai SK dan KD mata pelajaran
3. Materi pembelajaran yang kreatif
4. Teknologi informasi untuk mengembangkan diri
5. Pengembangan keprofesionalan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis faktor, variabel manifes yang memiliki bobot faktor lebih besar akan memiliki pengaruh lebih besar pada variabel latennya, di mana Kompetensi profesional dari variabel kompetensi diperoleh bobotnya sebesar 5,239, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar dari variabel manifes kompetensi profesional terhadap variabel latennya kompetensi guru.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara penulis dengan responden di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri, bahwa pada dasarnya Kompetensi Profesional guru tidak akan terbentuk manakala guru belum menguasai/memiliki Kompetensi Sosial, Kepribadian, dan Pedagogik. Dengan Kompetensi Profesional maka seorang guru harus menguasai peserta didiknya dengan baik dan melaksanakan pembelajaran dengan baik dan benar.

Kompetensi Profesionalisme yang tinggi akan memudahkan dalam melaksanakan kerja yang berkelanjutan. Profesionalisme guru sangat mempengaruhi institusi ditunjang dengan kompetensi kepribadian guru yang simpatik dan Islami sehingga ada sebuah panutan yang profesional ditunjang dengan kemampuan.

Kompetensi Profesionalisme memegang peranan besar cermin dari tanggungjawab dan semangat dalam menjalankan tujuan pendidikan. Seorang guru yang tidak profesional akan kurang percaya diri didepan kelas bahkan bisa jadi kehabisan bahan yang harus disampaikan meskipun waktunya masih banyak. Kompetensi Profesional, dimana guru yang profesional tentu akan menjadikan dirinya sebagai guru yang sebenarnya, yaitu dengan berusaha

melaksanakan tugas sebagai guru dengan maksimal dengan selalu meningkatkan kompetensi guru (Responden Guru SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri, 19 Februari, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2006) mengatakan untuk meningkatkan Kompetensi Profesional, secara umum perlu ada perhatian khusus yaitu berhubungan dengan kemampuan penggunaan media dan sumber belajar. Disamping itu, disarankan kepada Diknas untuk mengupayakan pelatihan bagi guru dalam penggunaan media dan sumber belajar yang relevan dengan kondisi sekarang.

Dengan melihat pengaruh yang cukup besar dari variabel manifes kompetensi profesional terhadap variabel latennya kompetensi guru, maka Kompetensi Profesional guru di sekolah ini perlu terus ditingkatkan karena Kompetensi Profesional merupakan hal yang sangat penting, dimana secara umum Kompetensi Profesional guru di SMP ini memberikan kontribusi melakukan materi pembelajaran yang kreatif, penguasaan teknologi informasi dan pengembangan keprofesionalan merupakan bentuk profesionalisme guru.

Dalam penelitiannya Suparno (2005) mengatakan bahwa Kompetensi Profesional artinya guru memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai mata pelajaran yang akan ditransformasikan kepada siswa serta penguasaan metodologisnya, memiliki pengetahuan yang fundamental tentang pendidikan, memiliki pengetahuan untuk memilih dan menggunakan berbagai strategi yang tepat dalam pembelajaran. Berdasarkan hal-hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru dapat ditingkatkan melalui Kompetensi Profesional guru.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Indah (2007), diharapkan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi profesional dan kesiapannya dalam menerapkan bahan ajar dengan mengadakan pelatihan, penataran, dan seminar-seminar yang berhubungan dengan kompetensi profesionalisme mengajar guru untuk meningkatkan kompetensi guru. Untuk meningkatkan kompetensi guru menurut Noor (2008), adalah dengan meningkatkan Kompetensi Profesional untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan yang menjadi keinginan kita semua. Menurut

pendapat Evan (2007) kompetensi profesional guru (penguasaan bahan pengajaran, pengelolaan program belajar mengajar, pengelolaan kelas, penguasaan media, pengelolaan interaksi belajar mengajar, dan penilaian prestasi siswa) akan meningkatkan kompetensi guru.

Hasil analisis faktor tersebut dapat memberikan gambaran bahwa kompetensi yang memberikan pengaruh yang paling besar terhadap variabel latennya di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri adalah Kompetensi pedagogik.

4.3 Analisis secara Kualitatif :

Dalam penelitian Pemetaan Kompetensi Guru SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri Sebagai Sekolah Standar Nasional, juga dilakukan pengujian secara analisis kualitatif. Untuk mengetahui analisis secara kualitatif dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara wawancara tertulis dengan sampel responden 10 orang guru, yang ditentukan secara acak. Dari hasil wawancara tertulis dengan 10 responden guru tersebut, dapat disimpulkan bagaimana pendapat responden mengenai urutan kompetensi yang paling berpengaruh terhadap variabel latennya, yang meliputi Kompetensi Pedagogik, Kepribadian Sosial dan Profesional.

Tabel 4.6 Jawaban Responden :

| Responden | Hasil Peringkat Kelompok Kompetensi oleh Responden | | | | Keterangan |
|-----------|--|----|-----|----|------------|
| | I | II | III | IV | |
| 1 | b | d | a | c | |
| 2 | b | d | a | c | |
| 3 | b | d | c | a | |
| 4 | b | d | a | c | |
| 5 | b | d | a | c | |
| 6 | d | b | a | c | |
| 7 | b | d | c | a | |
| 8 | b | d | a | c | |
| 9 | c | b | a | d | |
| 10 | b | c | d | a | |

Keterangan :
 a. Kompetensi Profesional c. Kompetensi Sosial
 b. Kompetensi Kepribadian d. Kompetensi Pedagogik

Dari hasil wawancara dengan responden untuk masing-masing variabel kompetensi guru di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri dapat dilihat pada Tabel 4.6. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan indikator kompetensi mana yang paling berpengaruh dalam membentuk variabel laten kompetensi guru, sebagai berikut :

1. Responden pertama memberikan jawabanya bahwa kompetensi yang paling berpengaruh adalah Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional dan Kompetensi Sosial.
2. Responden kedua memberikan jawabanya bahwa kompetensi yang paling berpengaruh adalah Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional dan Kompetensi Sosial.
3. Responden ketiga memberikan jawabanya bahwa kompetensi yang paling berpengaruh adalah Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional.
4. Responden keempat memberikan jawabanya bahwa kompetensi yang paling berpengaruh adalah Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional dan Kompetensi Sosial.
5. Responden kelima memberikan jawabanya bahwa kompetensi yang paling berpengaruh adalah Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional dan Kompetensi Sosial.
6. Responden keenam memberikan jawabanya bahwa kompetensi yang paling berpengaruh adalah Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional dan Kompetensi Sosial.
7. Responden ketujuh memberikan jawabanya bahwa kompetensi yang paling berpengaruh adalah Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional.
8. Responden kedelapan memberikan jawabanya bahwa kompetensi yang paling berpengaruh adalah Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional dan Kompetensi Sosial.
9. Responden kesembilan memberikan jawabanya bahwa kompetensi yang paling berpengaruh adalah Kompetensi Sosial, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional dan Kompetensi Pedagogik.

10. Responden kesepuluh memberikan jawabanya bahwa kompetensi yang paling berpengaruh adalah Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional.

4.4 Perbandingan antara Analisis Kwantitatif dan Analisis Kualitatif :

Dari hasil penelitian setelah dianalisis secara Kwantitatif untuk masing-masing variabel kompetensi yang berpengaruh terhadap pembentukan variabel laten kompetensi guru di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri, adalah sebagai berikut :

Faktor dominan pertama berdasarkan hasil analisis faktor diperoleh hasil bahwa faktor kompetensi di SMP ISLAM Terpadu Ihsanul Fikri dalam hal kompetensi pedagogik, faktor dominan kedua yaitu faktor kompetensi kepribadian. faktor dominan ketiga yaitu faktor kompetensi profesional dan faktor dominan keempat yaitu faktor kompetensi sosial.

Dari hasil penelitian setelah dianalisis secara Kualitatif untuk masing-masing variabel kompetensi yang berkontribusi terhadap pembentukan variabel laten kompetensi guru di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri, adalah sebagai berikut:

Hasil analisis secara kualitatif dengan wawancara tertulis dengan 10 responden guru, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kepribadian memberikan pengaruh yang paling besar yaitu dengan nilai 80%. Kompetensi Pedagogik menempati urutan kedua dengan nilai 70%. Kompetensi Profesional menempati urutan ketiga dengan nilai 70%. Kompetensi Sosial menempati urutan keempat dalam membentuk variabel laten kompetensi guru.

Tabel Analisis Perbandingan Kompetensi Secara Kwantitatif dan Kualitatif

| No | Variabel Kompetensi | | Keterangan |
|----|------------------------|------------------------|------------|
| | Analisis Kwantitatif | Analisis Kualitatif | |
| 1 | Kompetensi Pedagogik | Kompetensi Kepribadian | |
| 2 | Kompetensi Kepribadian | Kompetensi Pedagogik | |
| 3 | Kompetensi Profesional | Kompetensi Profesional | |
| 4 | Kompetensi Sosial | Kompetensi Sosial | |

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa terdapat perbedaan antara hasil analisis kualitatif dan penelitian dengan menggunakan analisis kuantitatif. Dari hasil analisis dengan kuantitatif Kompetensi yang berpengaruh terhadap pembentukan variabel laten kompetensi guru di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri, adalah Kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan Sosial. Untuk meningkatkan kompetensi guru di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri dari hasil penelitian adalah dengan meningkatkan Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, profesional dan sosial.

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa terdapat perbedaan antara hasil analisis kualitatif dan penelitian dengan menggunakan analisis kuantitatif. Dari hasil analisis dengan kualitatif Kompetensi yang berpengaruh terhadap pembentukan variabel laten kompetensi guru di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri, adalah Kompetensi Kepribadian, Pedagogik, Profesional dan Sosial. Untuk pembentukan variabel laten kompetensi guru di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri dari hasil penelitian dengan analisis kualitatif adalah dengan meningkatkan Kompetensi Kepribadian, Pedagogik, Profesional dan Sosial.

Dari hasil analisis kuantitatif dan analisis kualitatif, perbedaannya adalah pada hasil wawancara dengan 10 (sepuluh) responden guru menyatakan setelah dianalisis secara kualitatif bahwa guru menguasai Kompetensi kepribadian terlebih dahulu baru Kompetensi pedagogik. Pada hasil penelitian dengan analisis kuantitatif pada responden 41 (empat puluh satu) guru menyatakan menguasai Kompetensi pedagogik terlebih dahulu baru Kompetensi kepribadian. Hal ini disebabkan karena pada wawancara yang responden hanya 10 (sepuluh) orang guru tidak mewakili untuk seluruh guru, sehingga jawaban akan berbeda dengan hasil penelitian dengan melibatkan sebanyak 41 (empat puluh satu) responden guru. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa untuk membentuk variabel laten kompetensi guru di SMP Islam Ihsanul Fikri, harus menguasai dan meningkatkan Kompetensi pedagogik, Kompetensi kepribadian, Kompetensi profesional dan Kompetensi sosial.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana yang telah diuraikan dalam Bab IV dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

5.1.1 Kompetensi Pedagogik memberikan pengaruh yang sangat besar urutan kesatu dalam membentuk variabel latennya kompetensi guru di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri. Kompetensi Kepribadian memberikan pengaruh yang besar urutan kedua dalam membentuk variabel latennya kompetensi guru di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri. Kompetensi Sosial memberikan pengaruh yang kecil urutan keempat dalam membentuk variabel latennya kompetensi guru di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri. Kompetensi Profesional memberikan pengaruh yang cukup besar urutan ketiga dalam membentuk variabel latennya kompetensi guru di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri.

5.1.2 Faktor manifes kompetensi di SMP ISLAM Terpadu Ihsanul Fikri yang dibuang, yaitu kompetensi sosial 3, karena tidak sesuai dengan model sebelumnya.

5.2. Saran

5.2.1 Pemerintah melalui Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota bekerjasama dengan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan di tingkat propinsi, selalu berusaha meningkatkan kemampuan kompetensi para guru sehingga dapat mendukung kelancaran melaksanakan tugas profesi keguruan.

5.2.2 Kompetensi guru-guru di SMP Islam Tepadu Ihsanul Fikri perlu ditingkatkan dengan diikut sertakan pada penyelenggaraan pelatihan diklat, pembinaan dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) secara berkelanjutan.

5.2.3 Perlu adanya peningkatan pengetahuan/kemampuan, keterampilan dan pemberian motivasi kinerja yang baik, yang diselenggarakan oleh pihak SMP Islam Tepadu Ihsanul Fikri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad T, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung; Mandar Maju.
- Amstrong, Michael, (2004) *Performance Management*, Yogyakarta; Tugu.
- Anwar P, (2001), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung; Remaja Rosda Karya.
- Arcaro, (2006), *Manajemen Pendidikan*, Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Akdon, (2006), *Strategic Management*, Bandung; Afabeta.
- Bacal R, (2001), *Performance Management*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Backer B, Huselid M & Ulrich D, (2009), *The HR Scorecard : Mengaitkan Manusia, Strategi dan Kinerja*, Jakarta; Penerbit Erlangga.
- Batjeran B.J (2005), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung; Remaja Rosda Karya.
- Danim S, (2006), *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Danim S, (2008), *Kinerja Staf dan Organisasi*, Bandung; CV. Pustaka Setia.
- Edward S, (2006), *Total Quality Management in Education*, Yogyakarta; IRCISOL.
- Gaspersz V, (2007), *Organizational Exelence*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, James L.et.al, *Organization; Behavior, Structure, Processes*, Twelfth Edition, New York: McGraw Hill, 2006.
- Fattah N, (2004), *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosda Karya.
- Fuad N, & Ahmad G, (2009), *Integrated Human Resources Development*, Jakarta; Grasindo.
- Irawan P, (2006), *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Jakarta, Departemen Ilmu Administrasi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Johnson, Charles E, (1980), *Answer to Some Basic Questions About Teacher Competencies and Competency – Based Education*.

- Khaeriah, (2008), Hubungan antara Kompetensi Guru dan Disiplin Kerja Guru dengan Kinerja Guru, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Pakuan Bogor.
- Kerlinger F, (2006), Asas-Asas Penelitian Behavioral, Yogyakarta; Gadjah Mada University Press.
- Kreitner, Robert and Kinicki, (2007) Angelo Organizational Behavior, Seventh Edition, New York, McGrow Hill.
- Kunandar, (2007), Guru Profesional; Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.
- Lubis S, (2002), Kebijakan Publik, Bandung; Mandar Maju.
- Lubis H, & Huseini M, (1987), Teori Organisasi : Suatu Pendekatan Makro, Jakarta; Pusat Antar Universitas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Indonesia.
- Majid, Abdul, (2008), Perencanaan Pembelajaran, Mengembangkan Standar Kompetensi Guru, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Malayu, H (1997), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta; Gunung Agung
- Maisah & Martinis, (2010), Standarisasi Kinerja Guru, Jakarta; Gaung Persada.
- Maliki Z, (2008), Sosiologi Pendidikan, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Munandar, Utami (1992), Mengembangkan Bakat dan Kreatifitas Anak Sekolah, Petunjuk bagi para Guru dan Orang Tua, Jakarta Grasindo.
- Mulyasa (2003), Kurikulum Berbasis Kompetensi (konsep, karakteristik dan implementasi) Bandung, Rosda Karya.
- Mulyasa, (2008), Menjadi Guru Profesional : Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan, Bandung; PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyono, (2008), Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan, Yogyakarta, Ar-Ruzz Media.
- Nurmantu S, (2007), Budaya Organisasi, Jakarta; Midada Press.
- Omrod J.E, (2003), Educational Psychology Developing Learners, Merrill Pearson Education.
- Prawirosentono S, (1999), Kebijakan Kinerja Karyawan, Yogyakarta; BPFE.

- Rohiat, (2009), Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah, Bandung; Remaja Rosda Karya.
- Robbins S, (1994), Teori Organisasi, Jakarta; Penerbit Arcan.
- Rosidah & Sulistyani T, (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Sagala S, (2006), Administrasi Pendidikan Kontemporer, Bandung; CV. Alfabeta.
- Sedarmayati, (2001), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung; Mandar Maju.
- Siregar S, (2010), Statistika Deskriptif Untuk Penelitian Jakarta; PT. Rajagrafindo Persada.
- Spigel M, (1988), Statistika, Jakarta; Penerbit Erlangga.
- Sudarwan D, (2006), Visi Baru Manajemen Sekolah, Jakarta; Bumi Aksara.
- Sudjud A, (1987), Metodologi Penelitian Pendidikan, Yogyakarta, IKIP.
- Sudjana N, (2002), Dasar-Dasar Profesi Belajar Mengajar, Jakarta; Sinar Baru.
- Sugiyono, (2009), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D, Bandung; CV. Alfabeta.
- Suprananto J, (2008), Statistika : Teori dan Aplikasi, Jakarta; Penerbit Erlangga.
- Surya Dharma, (2005), Manajemen Kinerja, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Susilo W, (2002), Audit Sumber Daya Manusia : Jakarta; PT. Vorqistatama Binamega.
- Triton, (2005), Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta; Tugu Publisher
- Tilaar, H.A.R (1993),
- Tilaar & Riant N, (2008), Kebijakan Pendidikan : Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Wibowo, (2002), Manajemen Kinerja, Jakarta; PT. Rajagrafindo Persada.

DAFTAR PUSTAKA DARI KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL :

- BSNP, (2007) PP Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Jakarta.
- Depdiknas, (2008), Panduan Pelaksanaan Sekolah Standar Nasional (SSN) Jakarta.
- Jalal F & Supriadi D, (2001), Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah, Yogyakarta; Adicita Karya Nusa.
- Joni T. Raka dan Mertodiharjo, Kadibyono, Pengembangan Pendidikan Guru dalam Konteks Pembaharuan Sistem Pengadaan Tenaga Kependidikan, P3G Depdiknas.
- Suparno, A Suhaenah (2000), Membangun Kompetensi Belajar, Jakarta Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Zamroni, (2007), Pendidikan dan Demokrasi Dalam Transisi, Jakarta; PSAP Muhammadiyah.

DAFTAR PUSTAKA HASIL PENELITIAN

- Sugiyarto, (2005), Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Seni dan Kerajinan Kota Surakarta, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Suparno E, (2005), Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Rayon Barat Kabupaten Sragen, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.



UNIVERSITAS INDONESIA

INSTRUMEN PEMETAAN KOMPETENSI GURU

SMP ISLAM TERPADU IHSANUL FIKRI

SEBAGAI SEKOLAH STANDAR NASIONAL (SSN)

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PROGRAM PASCASARJANA ILMU ADMINISTRASI

KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PENDIDIKAN

JAKARTA

TAHUN 2011

Lampiran

INSTRUMEN PEMETAAN KOMPETENSI GURU
SMP ISLAM TERPADU IHSANUL FIKRI MAGELANG
SEKOLAH STANDAR NASIONAL (SSN)
DENGAN MENGGUNAKAN METODE SELF ASSESSMENT (PENILAIAN DIRI SENDIRI)
TAHUN 2011

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Mohon kuesioner diisi untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan;
2. Berilah tanda silang (X) pada kolom jawaban yang tersedia, dan pilih sesuai dengan fakta yang ada;
3. Dalam menjawab pertanyaan kuesioner penelitian, tidak ada jawaban yang salah, dengan demikian mohon tidak ada jawaban yang kosong.
4. Terima kasih atas ketersediaan dan kerjasama Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini.

Karakteristik Responden (mohon diisi untuk keperluan analisis data) :

1. Umur : Tahun
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan *) coret yang tidak perlu
3. Masa Kerja :
4. Pendidikan : *) pendidikan terakhir

Alternatif Jawaban Responden :

- 5 Sangat setuju
- 4 Setuju
- 3 Kurang setuju
- 2 Tidak setuju
- 1 Sangat tidak setuju

A. Pedagogik (X₁)

| NO | STANDAR | ALAT UKUR | KRITERIA | JAWABAN | | | | |
|----|-----------------------------------|---|--|---------|---|---|---|---|
| | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Karakteristik Peserta Didik | Melakukan kegiatan untuk memperoleh data karakteristik peserta didik | 1 Melakukan pemahaman karakteristik peserta didik | | | | | |
| | | | 2 Melakukan identifikasi potensi peserta didik | | | | | |
| | | | 3 Melakukan identifikasi bahan ajar peserta didik | | | | | |
| | | | 4 Melakukan identifikasi kesulitan siswa | | | | | |
| 2 | Teori dan Prinsip-Prinsip Belajar | Melakukan kajian dan menerapkan teori belajar serta prinsip belajar dalam proses pembelajaran | 5 Mempelajari teori-teori belajar yang relevan | | | | | |
| | | | 6 Mempelajari prinsip-prinsip belajar yang relevan | | | | | |
| | | | 7 Mempelajari teori-teori belajar modern | | | | | |
| | | | 8 Mempelajari prinsip-prinsip belajar modern | | | | | |
| | | | 9 Menerapkan berbagai pendekatan dan metode yang kreatif | | | | | |
| 3 | Pembelajaran yang mendidik | Melaksanakan pembelajaran secara baik | 10 Memahami prinsip dan rancangan pembelajaran | | | | | |
| | | | 11 Melaksanakan pembelajaran yang baik | | | | | |
| | | | 12 Mengembangkan pembelajaran kreatif | | | | | |
| | | | 13 Menggunakan media pembelajaran secara variatif | | | | | |
| | | | 14 Menyusun RPP secara benar | | | | | |

| NO | STANDAR | ALAT UKUR | KRITERIA | JAWABAN | | | | |
|----|--|---|---|---------|---|---|---|---|
| | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | | 15 Merancang silabus dan RPP dengan basis ICT | | | | | |
| | | | 16 Merancang media berbasis ICT | | | | | |
| | | | 17 Menyusun materi berbasis ICT | | | | | |
| | | | 18 Menyajikan materi dengan menggunakan ICT | | | | | |
| | | | 19 Melakukan penilaian dan tindak lanjut berbasis ICT | | | | | |
| 4 | Potensi peserta didik | Melaksanakan pengembangan potensi peserta didik | 20 Menyiapkan pembelajaran yang mendorong kreativitas siswa. | | | | | |
| | | | 21 Melaksanakan pembelajaran yang mendorong siswa lebih berprestasi | | | | | |
| | | | 22 Melaksanakan pembelajaran yang mendorong siswa lebih kreatif | | | | | |
| | | | 23 Melaksanakan kegiatan di luar proses pembelajaran yang mendorong siswa lebih berprestasi | | | | | |
| 5 | Berkomunikasi dengan baik | Melaksanakan komunikasi dengan peserta didik secara efektif | 24 Menggunakan berbagai strategi berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun | | | | | |
| | | | 25 Mengajak siswa untuk mengambil bagian dalam pelajaran | | | | | |
| | | | 26 Mengkondisikan peserta didik untuk merespon ajakan berpartisipasi. | | | | | |
| | | | 27 Mampu merespon terhadap kemauan peserta didik dalam berpartisipasi | | | | | |
| 6 | Penilaian dan evaluasi proses hasil belajar | Melakukan kegiatan menilai dan mengevaluasi | 28 Menggunakan prinsip-prinsip penilaian | | | | | |
| | | | 29 Melakukan identifikasi aspek yang dinilai | | | | | |
| | | | 30 Menganalisis hasil evaluasi | | | | | |
| | | | 31 Mengadministrasikan hasil penilaian dan evaluasi | | | | | |
| 7 | Tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran | Melaksanakan kegiatan action research untuk perbaikan kualitas pembelajaran | 32 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran | | | | | |
| | | | 33 Melaksanakan PTK | | | | | |
| | | | 34 Menuliskan hasil PTK | | | | | |
| | | | 35 Menggunakan PTK untuk memperbaiki kualitas pembelajaran. | | | | | |
| 8 | Pengembangan kurikulum mata pelajaran yang diampunya | Mengembangkan kurikulum sesuai dengan KTSP | 36 Mengembangkan kurikulum sesuai dengan KTSP | | | | | |
| | | | 37 Mengembangkan tujuan pembelajaran secara mandiri | | | | | |
| | | | 38 Menentukan tujuan pembelajaran | | | | | |
| | | | 39 Memilih materi yang sesuai dengan peserta didik | | | | | |
| | | | 40 Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian | | | | | |

B. KOMPETENSI KEPRIBADIAN (X₂)

| NO | STANDAR | ALAT UKUR | KRITERIA | JAWABAN | | | | | |
|----|---|---|----------|--|---|---|---|---|--|
| | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1 | Bertindak sesuai dengan norma | Melakukan aktivitas sesuai dengan norma | 1 | Memperlakukan peserta didik secara adil | | | | | |
| | | | 2 | Menerapkan prinsip kesetaraan gender | | | | | |
| | | | 3 | Mengimplementasikan norma dalam kehidupan sehari-hari | | | | | |
| | | | 4 | Bertindak sesuai dengan norma hukum yang berlaku | | | | | |
| 2 | Pribadi yang jujur dan berakhlak mulia | Melakukan aktivitas dengan jujur, tegas, arif dan berwibawa | 5 | Bertindak dengan jujur kepada peserta didik | | | | | |
| | | | 6 | Bertindak dengan jujur dengan sesama dan kolega | | | | | |
| | | | 7 | Menjadi teladan bagi peserta didik | | | | | |
| | | | 8 | Menjadi teladan bagi masyarakat sekitarnya | | | | | |
| | | | 9 | Bersikap dewasa dalam berperilaku di hadapan peserta didik | | | | | |
| 3 | Etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi | Memiliki etos kerja yang tinggi terhadap tugas mengajar | 10 | Melakukan pekerjaan penuh tanggung jawab | | | | | |
| | | | 11 | Merasa bangga dan tidak terpaksa menjadi guru | | | | | |
| | | | 12 | Menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan waktu yang diberikan | | | | | |
| | | | 13 | Mampu bekerja secara profesional dan mandiri | | | | | |
| 4 | Kode etik profesi guru | Menunjukkan perilaku yang menjunjung tinggi kode etik guru | 14 | Mempelajari kode etik guru secara baik | | | | | |
| | | | 15 | Memahami isi kode etik guru | | | | | |
| | | | 16 | Mengimplementasikan kode etik guru dalam melayani peserta didik | | | | | |
| | | | 17 | Mengimplementasikan kode etik guru dalam pergaulan dengan teman sejawat dan masyarakat | | | | | |

C. KOMPETENSI SOSIAL (X₃)

| NO | STANDAR | ALAT UKUR | KRITERIA | JAWABAN | | | | | |
|----|---------------------------|--|----------|--|---|---|---|---|--|
| | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1 | Bersikap inklusif | Bersikap toleran dan tidak deskriminatif | 1 | Bertindak objektif dan tidak memilih-milih peserta didik | | | | | |
| | | | 2 | Bertindak objektif dan tidak memilih-milih teman sejawat | | | | | |
| | | | 3 | Menerapkan kesetaraan gender dalam proses pembelajaran | | | | | |
| | | | 4 | Menerapkan kesetaraan gender dalam pergaulan di sekolah dan di masyarakat | | | | | |
| 2 | Berkomunikasi dengan baik | Mampu berkomunikasi secara efektif baik lisan maupun tulisan | 5 | Menunjukkan kemampuan berkomunikasi secara santun dengan sesama guru dan siswa | | | | | |
| | | | 6 | Menunjukkan kemampuan komunikasi secara efektif dalam forum ilmiah | | | | | |
| | | | 7 | Mampu mengartikulasikan ide secara tertulis dalam forum ilmiah atau media massa | | | | | |
| | | | 8 | Menunjukkan kemampuan berkomunikasi secara santun dengan orang tua peserta didik | | | | | |
| | | | 9 | Menunjukkan kemampuan berkomunikasi secara santun di masyarakat | | | | | |
| | | | 10 | Melibatkan orang tua peserta didik dalam program pembelajarannya | | | | | |

| NO | STANDAR | ALAT UKUR | KRITERIA | JAWABAN | | | | | |
|----|---------------------------------|------------------------------------|----------|--|---|---|---|---|--|
| | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 3 | Beradaptasi di lingkungan tugas | Mampu menyesuaikan di tempat tugas | 11 | Mampu menyesuaikan diri dengan beragam peserta didik | | | | | |
| | | | 12 | Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja | | | | | |
| | | | 13 | Mampu menyesuaikan diri dengan teman sejawat | | | | | |
| | | | 14 | Mampu melaksanakan berbagai program dalam situasi yang berbeda | | | | | |

D. KOMPETENSI PROFESIONAL (X₂)

| | | | | | | | | | |
|----|--|---|----|---|--|--|--|--|--|
| 1 | Struktur materi mata pelajaran | Menguasai materi konsep dan pola keilmuan | 1 | Menguasai seluruh teori keilmuan mata pelajaran | | | | | |
| | | | 2 | Mampu mengembangkan teori keilmuan secara berkelanjutan | | | | | |
| | | | 3 | Mampu mengintegrasikan dengan konsep ilmu yang relevan | | | | | |
| | | | 4 | Menguasai sumber-sumber keilmuan bertaraf internasional | | | | | |
| | | | 5 | Menguasai sumber belajar berbahasa asing berkaitan dengan keilmuannya | | | | | |
| 2 | Menguasai SK dan KD Mata Pelajaran | Menjabarkan SK dan KD secara benar | 6 | Memahami dan mengembangkan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar | | | | | |
| | | | 7 | Melaksanakan pembelajaran dengan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar sesuai KTSP | | | | | |
| | | | 8 | Memahami dan mengembangkan tujuan pembelajaran | | | | | |
| | | | 9 | Mampu mengembangkan kurikulum bilingual | | | | | |
| 10 | Mampu mengembangkan kurikulum muatan lokal | | | | | | | | |
| 3 | Materi pembelajaran yang kreatif | Mengembangkan materi secara kreatif | 11 | Memilih materi sesuai dengan kemampuan peserta didik | | | | | |
| | | | 12 | Memilih materi bertaraf internasional sesuai dengan kemampuan peserta didik | | | | | |
| | | | 13 | Mengembangkan materi berwawasan global | | | | | |
| | | | 14 | Mengembangkan materi kreatif bertaraf internasional | | | | | |
| 4 | Teknologi informasi untuk mengembangkan diri | Menggunakan TIK dalam pengembangan pembelajaran | 15 | Menggunakan TIK dalam berkomunikasi dengan peserta didik | | | | | |
| | | | 16 | Menggunakan TIK dalam berkomunikasi dengan teman sejawat dan masyarakat | | | | | |
| | | | 17 | Memanfaatkan TIK dalam pengembangan diri | | | | | |
| 5 | Pengembangan keprofesionalan | Mampu mengembangkan profesionalitasnya | 18 | Melakukan rancangan PTK dengan baik | | | | | |
| | | | 19 | Melaksanakan hasil PTK dengan baik | | | | | |
| | | | 20 | Memanfaatkan PTK untuk memperbaiki pembelajarannya | | | | | |
| | | | 21 | Mengikuti perkembangan zaman dengan terus belajar dari berbagai sumber bertaraf internasional | | | | | |



YAYASAN TARBİYATUL MUKMIN PABELAN
SMP ISLAM TERPADU IHSANUL FIKRI MUNGKID
TERAKREDITASI A
 Jl. Pabelan 1 Pabelan Telp. (0293) 328 3967
 Mungkid Kabupaten Magelang 56551

SURAT KETERANGAN

Nomor : 423.6/01/209/2011

Berdasarkan surat dari Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Nomor : 307/C3.2/KP/2011, tentang pengambilan data kinerja guru dalam rangka penyusunan tesis oleh:

Nama : Drs. Widadi Ambar Saputra
 NIP : 19680412 200701 1 001
 Jabatan : Pembantu Pimpinan Subdit Pembelajaran

Menerangkan bahwa Saudara tersebut telah melaksanakan penelitian di SMP Islam Terpadu Ihsanul Fikri Mungkid Kabupaten Magelang dari tanggal 17 Februari 2011 s.d 19 Februari 2011.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan semestinya.



Ditetapkan di : Mungkid
 Tanggal : 21 Februari 2011
 KEPALA SEKOLAH,
Drs. MOH MOHTAR, M.Pd
 Guru Pembina
 NIP. 19570411 198703 1 002

| Rotated Component Matrix(a) | | | | |
|--|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Component | 1 | 2 | 3 | 4 |
| A1 | 0,524 | | 0,805 | |
| A2 | 0,062 | 0,498 | 0,778 | 0,067 |
| A3 | 0,110 | 0,828 | 0,425 | |
| A4 | 0,170 | 0,758 | 0,465 | |
| A5 | 0,824 | 0,180 | 0,083 | |
| A6 | 0,944 | | 0,143 | 0,111 |
| A7 | 0,572 | 0,192 | 0,290 | |
| A8 | 0,905 | 0,125 | 0,258 | 0,119 |
| | 4,110 | 2,581 | 3,247 | 0,297 |
| B1 | 0,179 | 0,883 | | 0,263 |
| B2 | 0,315 | 0,893 | | 0,127 |
| B3 | 0,766 | 0,516 | | |
| B4 | 0,896 | 0,164 | 0,169 | |
| | 2,156 | 2,456 | 0,169 | 0,390 |
| C1 | 0,689 | 0,317 | 0,106 | 0,324 |
| C2 | 0,946 | 0,231 | | 0,057 |
| C3 | 0,917 | 0,237 | 0,141 | |
| | 2,552 | 0,784 | 0,247 | 0,381 |
| D1 | 0,662 | 0,492 | 0,374 | |
| D2 | 0,910 | 0,181 | 0,265 | 0,060 |
| D3 | 0,679 | 0,391 | 0,267 | |
| D4 | 0,292 | 0,431 | 0,247 | 0,670 |
| D5 | 0,805 | 0,055 | 0,424 | |
| | 3,348 | 1,550 | 1,576 | 0,730 |
| | 12,166 | 7,371 | 5,239 | 1,798 |
| Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. | | | | |
| a | Rotation converged in 10 iterations. | | | |