



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR
YANG MEMPENGARUHI KOMPETENSI GURU
PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
RINTISAN SEKOLAH BERTARAF INTERNASIONAL
DI KABUPATEN INDRAMAYU**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Master Administrasi

**ENTIN SUHARTINI
1006804262**

**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS INDONESIA**

**JAKARTA
2011**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Nama : Entin Suhartini
NPM : 1006804262
Tanda Tangan : 
Tanggal : 5 Desember 2011

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Entin Suhartini

NPM : 1006804262

Program Studi : Administrasi dan Kebijakan Pendidikan

Judul Tesis : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu

Telah berhasil dipertahankan di hadapan dewan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar **Magister Administrasi** pada Program Studi Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Prof. Dr. Bob Waworuntu, MA

(..... ))

Penguji : Dr. Roy V Salomo, M.Soc, Sc

(..... ))

Ketua Sidang : Dr. Amy Y.S. Rahayu, M.Si

(..... ))

Sekretaris : Dr. A. Wahyudi Atmoko, M.Si

(..... ))

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 05 Desember 2011

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

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

Nama : Entin Suhartini
NPM : 1006804262
Program Studi : Administrasi dan Kebijakan Pendidikan
Departemen : Ilmu Administrasi
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 : “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru Pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu “ beserta perangkat yang ada (jika di perlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir 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 : 05 Desember 2011

Yang Menyatakan



(Entin Suhartini)

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Orisinalitas	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	15
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Manfaat Penelitian	15
1.5 Batasan Penelitian	15
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kompetensi guru	16
2.1.1 Dimensi Kompetensi Guru.....	20
2.1.2 Kompetensi Pedagogik	24
2.1.3 Kompetensi Profesional	25
2.1.4 Kompetensi Sosial	26
2.1.5 Kompetensi Kepribadian.....	26
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Guru	40
2.3.1 Kualifikasi Akademik	44

2.3.2 Motivasi Guru	47
2.3.3 Pendidikan dan Pelatihan (diklat)	52
2.3.4 Kepemimpinan Kepala Sekolah	58
2.3.5 Supervisi Pengawas Sekolah	61
2.3.6 Iklim Sekolah	68
2.4 Model Analisis	74
2.5 Hipotesis.....	74
2.6 Operasional Konsep	75
2.7 Operasionalisasi Variabel dan Dimensi	76

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	79
3.2 Jenis Penelitian	79
3.3 Variabel Penelitian	79
3.4 Teknik Pengumpulan Data	79
3.5 Jenis dan Sumber Data	80
3.6 Pupulasi dan Sampel.....	80
3.6.1 Populasi.....	80
3.6.2 Sampel	80
3.7 Instrumen Penelitian	81
3.8 Uji Persyaratan Analisis	81
3.8.1 Uji Reliabilitas.....	81
3.8.2 Uji Validitas.....	82
3.9 Teknik Analisis Data	84
3.9.1 Deskripsi Data Variabel.....	84
3.9.2 Analisis Faktor	84
3.9.3 Uji Regresi Ganda.....	85

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Kebijakan SMK RSBI.....	86
4.2 Deskripsi Objek Penelitian.....	87
4.2.1 SMK Negeri I Indramayu	88
4.2.2 SMK Negeri I Losarang	90

BAB V HASIL PENELITIAN

5.1 Data Penelitian	92
5.2 Analisis Faktor	93
5.2.1 Uji KMO dan Bartlett's	93
5.2.2 Identifikasi Faktor Yang Terbentuk	94
a. Faktor-1 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	95
b. Faktor-2 Supervisi Pengawas Sekolah.....	97
c. Faktor-3 Kompetensi Guru	98
d. Faktor-4 Motivasi	100
e. Faktor-5 Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	101
f. Faktor-6 Kerjasama Guru	102
g. Faktor-7 Profesionalisme Guru.....	103
h. Faktor-8 Inovasi	104
i. Faktor-9 Pedagogik Guru	104
j. Faktor-10 Kecerdasan Sosial	105
k. Faktor-11 Standar Kerja	106
l. Faktor-12 Pekerjaan Sampingan.....	107
m. Faktor -13 Iklim sekolah.....	107
5.3 Analisis Regresi Ganda	108
5.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komp,Guru	108
5.3.1.1 Hasil <i>Metode Stepwise</i>	108
5.3.1.2 Hasil Analisis Anova	110
5.3.3.3 Hasil Koefesien Regresi.....	111
a. Motivasi.....	112
b. Pedagogik guru.....	114
c. Profesionalisme Guru.....	117
d. Iklim Sekolah	117
5.3.2 Faktor-Faktor Yang Tidak Mempengaruh Komp.Guru	118
a. Supervisi Pengawas Sekolah	119
b. Diklat.....	125
c. Kepemimpinan Kepala Sekolah	122
d. Kerjasama Guru	125

e. Inovasi	126
f. Kecerdasan Sosial	127
g. Standar Kerja.....	128
h. Pekerjaan Sampingan	130

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	132
6.2 Saran	132

DAFTAR PUSTAKA

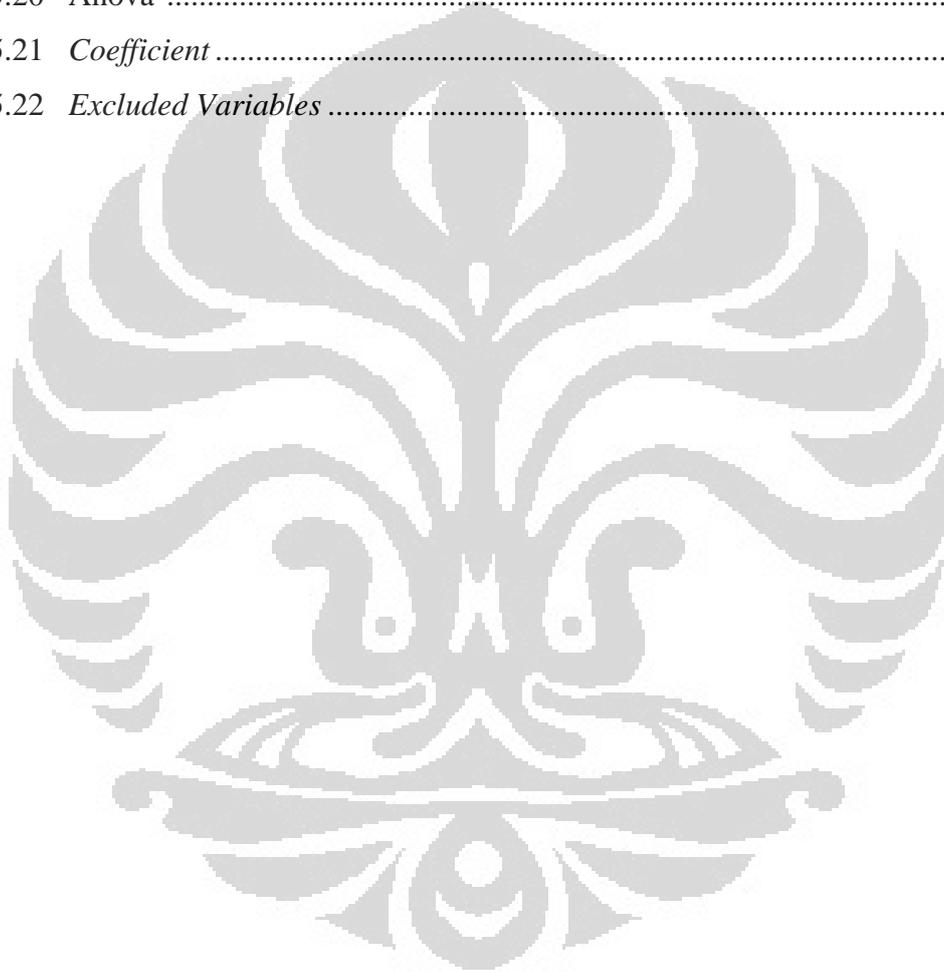
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

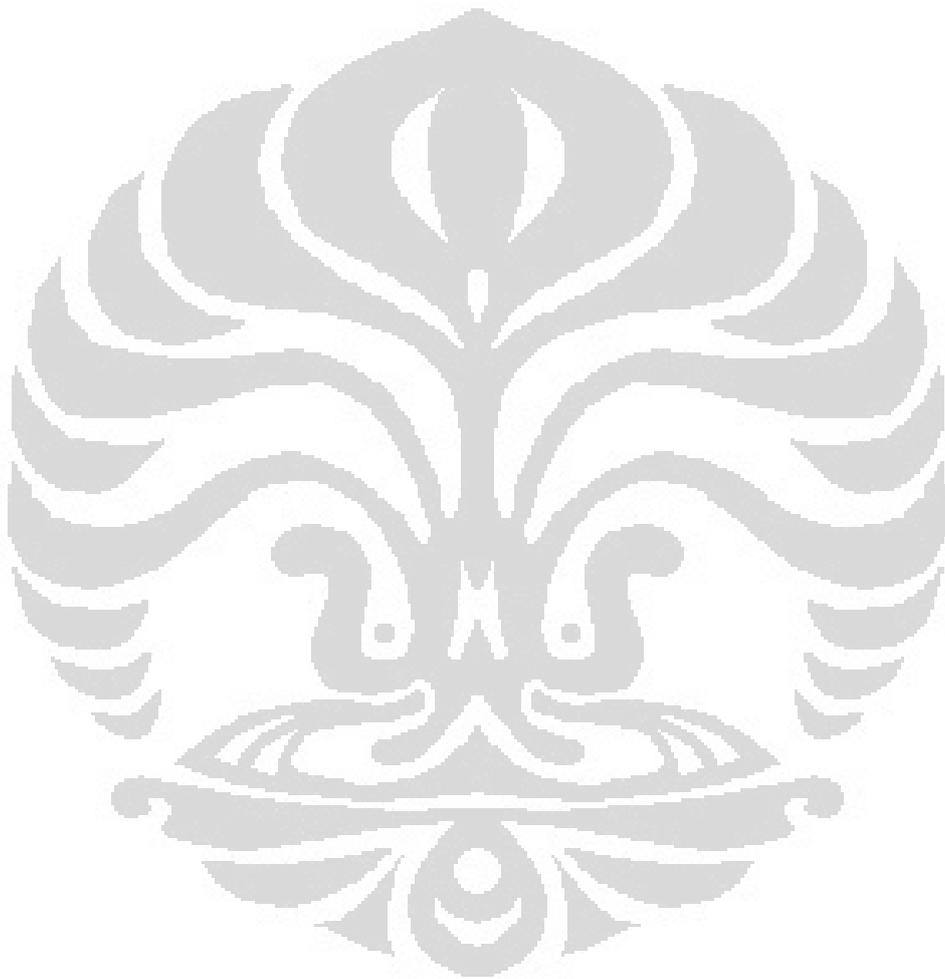
Tabel	Halaman
1.1	Peta Kompetensi Guru di Kabupaten Indramayu tahun 2009.....10
1.2	Distribusi Kompetensi Pemahaman Wawasan Kependidika11
1.3	Peta Kompetensi Guru SMK RSBI di Kabupaten Indramayu12
1.4	Kualifikasi Akademik Guru RSBI di Kabupaten Indramayu12
2.1	Penelitian Terdahulu28
3.1	Kondisi Objektif SMK RSBI di Kabupaten Indramayu80
3.2	<i>Reliability Statistics</i>82
3.3	<i>Item Total Statistics</i>82
4.1	Data Kualifikasi Guru SMK Negeri I Indramayu90
4.2	Data Kualifikasi Guru SMK Negeri 1 Losarang.....91
5.1.	Deskripsi Statistik Variabel Penelitian.....92
5.2	KMO and <i>Bartlett's Test-1</i>93
5.3	Ukuran KMO.94
5.4	<i>Anti Image Matrices</i>94
5.5	KMO and <i>Barlett's Test-2</i>94
5.6	Hasil Analisis Faktor-195
5.7	Hasil Analisis Faktor-297
5.8	Hasil Analisis Faktor-398
5.9	Hasil Analisis Faktor-4100
5.10	Hasil Analisis Faktor-5102
5.11	Hasil Analisis Faktor-6102
5.12	Hasil Analisis Faktor-7 103
5.13	Hasil Analisis Faktor-8 104

5.14	Hasil Analisis Faktor-9	105
5.15	Hasil Analisis Faktor-10	105
5.16	Hasil Analisis Faktor-11	106
5.17	Hasil Analisis Faktor-12	107
5.18	Hasil Analisis Faktor-13	108
5.19	<i>Model Summary</i>	109
5.20	Anova	110
5.21	<i>Coefficient</i>	111
5.22	<i>Excluded Variables</i>	118



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Model Analisis	74



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Angket	139
Lampiran 2: Statistik Responden	151
Lampiran 3: Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	152
Lampiran 4: Distribusi Frekuensi Indikator Variabel Penelitian	153
Lampiran 5: <i>Rotated Component Matrix</i>	166
Lampiran 6 : <i>Coefficients</i>	171
Lampiran 7 : <i>Variables Entered/Removed.</i>	172
Lampiran 8 : <i>Excluded Variables</i>	173
Lampiran 9 : Wawancara Mendalam	174
Lampiran 10 : Tabel Distribusi t	193
Lampiran 11 : Tabel Distribusi F	194
Lampiran 12 : Nilai Kritis Distribusi F.....	195
Lampiran 13 : Surat Penelitian.....	198

ABSTRAK

Nama : Entin Suhartini
Program Studi : Administrasi dan Kebijakan Pendidikan
Judul : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru Pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan unit analisis penelitiannya adalah guru pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu yaitu guru pada SMK Negeri I Indramayu dan SMK Negeri I Losarang. Jumlah responden penelitian adalah 104 dari 124 guru. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis faktor dan analisis regresi ganda dengan metode stepwise. Berdasarkan analisis faktor terhadap 7 variabel penelitian yang diajukan, maka terbentuklah 13 faktor. Faktor yang dijadikan variabel terikat adalah kompetensi guru dan variabel bebasnya adalah Pendidikan dan Pelatihan (X1), Supervisi Pengawas (X2), Motivasi (X3), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X4), Kerjasama guru (X5), Profesionalisme Guru (X6), Inovasi (X7), Pengetahuan Pedagogik (X8), Kecerdasan Sosial (X9), Standar Kerja (X10), Pekerjaan Sampingan (X11) dan Iklim Sekolah (X12). Dari hasil analisis regresi ganda ditemukan empat variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi guru yaitu motivasi, pedagogik guru, profesionalisme guru dan iklim sekolah. Pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kompetensi guru sebesar 61,5%. Ada delapan variabel yang tidak berpengaruh terhadap kompetensi guru yaitu supervisi pengawas, diklat, kepemimpinan kepala sekolah, kerjasama guru, inovasi, kecerdasan sosial, standar kerja dan pekerjaan sampingan.

Kata kunci : Kompetensi guru

ABSTRACT

Name : Entin Suhartini
Study Program : Administration and Education Policy
Title : Factors Analysis that Influence Teacher Competency of SMK RSBI in Indramayu.

This research is conducted to know factors that influence teacher competency of SMK RSBI in Indramayu. The research applied quantitative approach. The population of the research is teachers at SMK Negeri 1 Indramayu and SMK Negeri 1 Losarang Indramayu. The number of sample is 104 from 124 teachers. The statistic analysis that applied in this research, using factor analysis and multiple regressions analysis by stepwise method. Based on factors analysis of seven research variables emerged 13 factors which have been analyzed. The dependent variable of the research is teacher competency, and the independent variables are Training (X1), The Supervision of school supervisor (X2), Motivation (X3), Leadership of Head Master (X4), Teacher collaboration (X5), Teacher professionalism (X6), Inovation (X7), Teacher Pedagogic (X8), Social Intelligence (X9), Work standard (X10), Part Time Job (X11), School Climate (X12). Multiple regression analysis have proved that there are four variables which contribute significantly in influencing teacher competency : motivation, teacher pedagogic , teacher professionalism, and school climate. Those four variable had significantly influencing teacher competency 61,5%. There are eight variables which don't have significantly influence to teacher competency : the supervision of school supervisor, training, leadership of head master , teacher collaboration, innovation, social intelligence, work standard, and part time job.

Key word : Teacher competency

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam era global yang penuh dengan tantangan. Pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu, dan bangsa dalam mewujudkan tujuan pembangunan. Oleh karena itu kegiatan pendidikan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam era persaingan yang semakin ketat dan berat.

Secara umum pendidikan Indonesia masih menunjukkan kualitas yang rendah, kenyataan ini dapat kita lihat berdasarkan data penelitian. Data *Human Development Index* (HDI) tahun 2009, kualitas pendidikan Indonesia berada di peringkat 111 dari 182 negara dan pada tahun 2010, nilai indeks pengembangan manusia mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yaitu peringkat 108 dari 169 negara.

Hasil survey *Political and economic Risk Consultancy (PERC)* tahun 2009 menyebutkan bahwa sistem pendidikan di Indonesia terburuk di kawasan Asia, yaitu dari 12 negara yang disurvei, Indonesia menduduki peringkat ke 12 setingkat dibawah Vietnam (Muslim, 2009:3). Sedangkan data hasil *Programme for International Student Assesment (PISA)* tahun 2009, kualitas pembelajaran Indonesia berada pada peringkat 61 dari 65 negara untuk bidang matematika dan peringkat 60 untuk bidang sains.

Data di atas menunjukkan bahwa secara umum pendidikan di Indonesia masih sangat rendah dibandingkan negara lain. Pendidikan secara menyeluruh masih menjadi persoalan besar yang harus segera dilakukan perbaikan dengan berbagai pendekatan dan kebijakan. Untuk mewujudkannya tentu bukan perkara yang mudah, diperlukan kerja keras dan kerja cerdas dari semua pelaku pendidikan.

Banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan di suatu negara, misalnya faktor guru, siswa, kurikulum, pengelolaan atau manajemen sekolah,

birokrasi, fasilitas, dana dan lain-lain. Suyatno, Sumedi dan Riadi (2009:138) menyatakan bahwa meskipun banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan di sekolah, namun salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat diabaikan adalah unsur guru. Mutu pendidikan sesungguhnya sangat dipengaruhi oleh mutu guru yang menanggapi langsung pendidikan di sekolah.

Guru memiliki kedudukan yang sangat penting bagi peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Guru merupakan orang yang secara langsung berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, untuk itu mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan personal yang dimiliki seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

“Kualitas generasi sebuah bangsa sangat ditentukan oleh sejauh mana kualitas dari para guru yang mengajarnya”. Pernyataan tersebut ditulis dalam surat kabar *Republika* (22 Juli 2011). Jika kualitas para pendidik masih memprihatinkan maka generasi yang dihasilkan juga tidak akan jauh dari kualitas para gurunya. Oleh karena itu, guru memiliki posisi yang strategis dalam perjalanan sebuah bangsa.

Menurut Aqib (2002), guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar (Rivai dan Murni, 2009:896). Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang berarti tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memiliki peran, yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif dan kreatif, mandiri dan inovatif.

Guru sebagai tenaga pendidik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga profesional. Tugas yang berat dari seorang pendidik pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru profesional yang memiliki kompetensi memadai. Kompetensi yang memadai sebagai pendidik menjadi tolak ukur untuk

melihat bagaimana kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi dari seorang guru akan sangat menentukan mutu pendidikan. Ditangan guru akan dihasilkan generasi penerus bangsa yang handal dan berkualitas baik secara akademis, keahlian, kematangan emosional, moral serta spritual. Sosok guru yang memiliki kompetensi memadai dan mempunyai dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya menjadi rujukan keberhasilan pendidikan di sekolah.

Dalam UU Nomor 14 tahun 2005 (pasal 8) secara jelas dinyatakan bahwa “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Mengacu pada undang-undang tersebut, jelas bahwa selain kualifikasi akademik, kompetensi guru merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan nasional . Kualitas kompetensi guru tersebut dapat tercermin dari perilaku dan tindakan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Kompetensi guru yang dimaksud dalam UU Nomor 14 tahun 2005 adalah “seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan prilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya”. Dengan demikian guru sebagai fasilitator pembelajaran mutlak harus memiliki seperangkat pengetahuan, keterampilan dan prilaku yang mencerminkan citra profesi keguruannya.

Kompetensi yang harus dimiliki dan dikuasai guru menurut UU Guru dan Dosen No.14/2005 dan PP No.19/2005 adalah kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi pribadi, dan kompetensi profesional. Guru sebagai seorang pendidik dan pengajar dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi yang dipersyaratkan. Hal ini mengingat betapa penting peran guru dalam menata isi, menata sumber belajar, mengelola proses pembelajaran, dan melakukan penilaian yang dapat memfasilitasi terciptanya sumber daya manusia (lulusan) yang memenuhi standar nasional dan sesuai dengan tuntutan global.

Kompetensi guru diperlukan dalam rangka mengembangkan dan mendemonstrasikan perilaku pendidikan, bukan sekedar mempelajari keterampilan-keterampilan mengajar tertentu, tetapi merupakan pengabungan dan aplikasi suatu keterampilan dan pengetahuan yang saling bertautan dalam bentuk perilaku nyata. Perilaku pendidikan tersebut harus ditunjang oleh aspek-aspek lain seperti bahan yang dikuasai, teori-teori kependidikan, serta kemampuan mengambil keputusan situasional berdasarkan nilai, sikap dan kepribadian.

Pada beberapa satuan pendidikan, kompetensi guru justru masih menjadi salah satu kendala yang harus segera di benahi, mengingat masih banyak guru yang tidak memiliki kelayakan mengajar sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan bidang kompetensinya. Menurut data HDI tahun 2006, guru yang dikategorikan belum layak mengajar pada tingkat SMA adalah 43% dan 34% untuk SMK. Berdasarkan data Balitbang (2007), guru yang layak mengajar tingkat SMA adalah 65%, dan SMK adalah 57%. Mewujudkan tujuan pendidikan akan menjadi hal yang sulit dicapai kalau banyak guru yang tidak layak baik dari segi kompetensinya maupun kualifikasi akademiknya.

Seorang guru harus memiliki kemampuan dalam mengelola program belajar mengajar peserta didik merasa senang dan bersemangat dalam melakukan kegiatan belajar mengajar. Pada kenyataannya banyak guru yang tidak kreatif dan kurang memiliki keterampilan dalam menggunakan metode-metode pembelajaran dalam rangka menciptakan proses belajar mengajar yang menyenangkan dan dialogis.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Lembaga Survei Indonesia (LSI) pada tahun 2006 menemukan bahwa guru yang mengajar dengan metode penyampaian teori mencapai 43% , guru yang menggunakan metode mencatat mencapai 23%, pemberian tugas 18% dan yang menggunakan metode aplikatif atau *sharing* hanya 16%. Dalam proses pembelajaran guru bertindak sebagai fasilitator, sehingga metode yang digunakan seharusnya lebih banyak menekankan pada peran serta aktif peserta didik yang memungkinkan berkembangnya berbagai potensi yang dimiliki mereka.

Rendahnya kompetensi guru bisa disebabkan karena mata pelajaran yang diampuhnya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini dapat

dibuktikan dari data Balitbang Diknas tahun 2006 bahwa sebanyak 17,2% guru mengajarkan mata pelajaran yang bukan pada bidang keahliannya. Dengan keadaan yang seperti ini bagaimana mungkin seorang guru bisa menyampaikan materi pelajarannya dengan baik apabila gurunya sendiri tidak kompeten pada mata pelajaran yang diampuhnya.

Kendala lain tentang kompetensi guru secara spesifik adalah rendahnya penguasaan guru pada mata pelajaran yang diajarkan. Berbagai tes menunjukkan penguasaan kompetensi guru masih jauh dari ideal. *Need Assessment* yang dilakukan dalam rangka pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi menunjukkan pada umumnya skor yang diperoleh guru dibawah 60 untuk skor 1- 100 (BSNP, 2008). Data tersebut menunjukkan bahwa kondisi guru memprihatinkan dalam segi kemampuan melaksanakan pembelajaran dengan profesional.

Keadaan tentang kompetensi guru yang diperoleh dari HDI,BSNP dan Balitbang juga tidak berbeda jauh dengan apa yang disampaikan oleh Ditjen PMTK (2010). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 29.238 guru, sebanyak 44% dari jumlah guru yang diteliti belum memenuhi kualifikasi akademik standar minimal dan guru yang belum memenuhi standar kompetensi mencapai 61,96%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa ternyata guru-guru di Indonesia masih banyak yang tingkat pendidikannya tidak sesuai dengan UU dosen dan guru. Kualifikasi akademik minimal bagi guru tingkat SMP, SMA dan SMK adalah S1. Seorang guru seharusnya memenuhi kualifikasi akademik minimum dan standar kompetensi agar dapat mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

Guru yang tidak bermutu, yang tidak menguasai bahan, yang tidak dapat berkomunikasi dengan siswa, yang tidak mau belajar lagi dan yang menjalankan tugas hanya demi tugas, jelas kurang mengembangkan pendidikan di sekolah dan dalam arti luas tidak membantu meningkatkan pendidikan nasional. Guru yang kompeten dalam ilmunya, bertanggung jawab dalam pembelajaran, yang kreatif dan inovatif mengembangkan pendidikan di sekolah, dan yang senantiasa mau belajar terus akan mampu meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan pada semua jenjang. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dilakukan

melalui program pengembangan rintisan sekolah menengah kejuruan bertaraf internasional (SMK RSBI). Program RSBI mengacu pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 50 ayat (3) menyatakan bahwa “pemerintah dan/atau pemerintah daerah menyelenggarakan sekurang-kurangnya satu satuan pendidikan pada semua jenjang pendidikan untuk dikembangkan menjadi satuan pendidikan bertaraf internasional”.

Penentuan suatu sekolah untuk menjadi RSBI didasarkan atas pertimbangan :1) upaya penjaminan mutu penyelenggaraan SBI beserta hasil pendidikan yang diharapkan setara dengan mutu sekolah dari negara-negara maju atau diantara negara anggota *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD); 2) didasarkan pada pemenuhan persyaratan/kriteria sebagai rintisan SBI dari hasil evaluasi kepada seluruh sekolah yang telah ditetapkan dan menjalankan kebijakan sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN); 3) keterbatasan kemampuan pemerintah pusat dan daerah dalam beberapa hal, khususnya mengenai pembiayaan rintisan SBI (Depdiknas, 2007).

Sesuai dengan Pedoman Penjaminan Mutu Sekolah/Madrasah Bertaraf Internasional pada Jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (Depdiknas, 2007), Sekolah Bertaraf Internasional (SBI) merupakan Sekolah yang sudah memenuhi seluruh Standar Nasional Pendidikan (SNP) dan diperkaya dengan standar pendidikan salah satu negara anggota OECD dan/atau negara maju lainnya yang mempunyai keunggulan tertentu dalam bidang pendidikan, sehingga memiliki daya saing di forum internasional.

Mengacu pada pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa sekolah berstandar internasional adalah sekolah yang sudah memenuhi dan melaksanakan standar nasional pendidikan yang meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian. Aspek-aspek SNP tersebut diperkaya, diperkuat, dikembangkan, diperdalam, diperluas melalui adaptasi atau adopsi standar pendidikan dari salah satu anggota OECD dan/atau negara maju lainnya yang mempunyai keunggulan tertentu dalam bidang pendidikan.

Hal tersebut di atas yang membedakan antara SMK RSBI dengan SMK regular, selain tentu saja pembelajaran bilingual untuk mata pelajaran sains, matematika dan produktif. Penentuan RSBI atau SBI merupakan kewenangan dari pemerintah propinsi. Hal ini sesuai dengan PP No. 17 tahun 2010 yang menyatakan bahwa “Pemerintah Provinsi menyelenggarakan paling sedikit 1 (satu) SMP, 1 (satu) SMA, 1 (satu) SMK bertaraf internasional dan/atau, memfasilitasi penyelenggaraan paling sedikit 1 (satu) SMP, 1 (satu) SMA, dan 1 (satu) SMK bertaraf internasional yang diselenggarakan masyarakat di setiap kabupaten/kota di wilayahnya”.

Pendidikan di SMK mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja pada bidang tertentu (Depdiknas 2003). Tujuan pendidikan kejuruan tersebut dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005, yang menyatakan bahwa pendidikan menengah kejuruan memiliki tugas untuk menyiapkan peserta didik agar memiliki kemampuan memasuki dunia kerja, yaitu mengisi kesempatan kerja yang tersedia, atau bekerja secara mandiri.

Salah satu tujuan yang ingin dicapai dari adanya program SMK RSBI adalah meningkatkan kualitas dan daya saing lulusan ditingkat regional dan internasional. Melalui pengembangan SMK RSBI diharapkan akan menjamin keterserapan tamatan pada lapangan kerja yang relevan baik di dalam maupun di luar negeri. Seorang guru SMK mempunyai tanggung jawab selain mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi, dia juga harus mampu membekali peserta didik dengan keahlian atau keterampilan tertentu sesuai bidang keahliannya.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, tentu dibutuhkan guru-guru yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang lebih dibandingkan dengan guru yang mengajar pada sekolah regular. Guru-guru yang mengajar pada SMK RSBI harus memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional (2009) yaitu : 1) semua guru mampu memfasilitasi pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komputer (TIK) ; 2) guru kelompok mata pelajaran sains, matematika, dan inti kejuruan mampu mengampu pembelajaran dengan menggunakan bahasa inggris, dan mencapai skor TOEIC > 450; 3) memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan kompetensi

materi yang diajarkan; 4) minimal 30 % guru berpendidikan S2/S3 dari perguruan tinggi yang program studinya berakreditasi A.

Dengan demikian menjadi sebuah tuntutan yang tidak dapat dielakkan bagi guru SMK RSBI untuk memiliki kemampuan dalam menggunakan TIK dalam pembelajarannya, memiliki kemampuan mengajar dalam bahasa Inggris dan 30% dari jumlah guru disekolah tersebut harus memiliki kualifikasi akademik S2. Ketentuan tersebut bukan merupakan sebuah hal mudah untuk diwujudkan oleh lembaga pendidikan RSBI. Membutuhkan waktu, tenaga, biaya dan komitmen bersama dari pemerintah, sekolah dan guru.

Evaluasi rintisan sekolah bertaraf internasional (RSBI) masih terkendala beberapa hal, yaitu sekolah belum memenuhi faktor X selain delapan standar nasional pendidikan (<http://lccuniverse.com/2010/07/20>). Salah satu kendalanya belum terpenuhinya sumber daya manusia (SDM) atau kompetensi guru dalam mengajar di RSBI.

SDM saat ini justru menjadi kendala yang dominan dalam pengembangan RSBI. Pengembangan kualitas SDM sering menjadi kendala serius mengingat sekolah RSBI tidak dibentuk dari awal, namun diterapkan di sekolah-sekolah yang sudah ada sebelumnya, sehingga para pendidik yang mengajar di satuan pendidikan berstatus internasional saat ini merupakan bawaan dari status sekolah sebelumnya.

Hendarman (2010) mengungkapkan bahwa nilai akademik guru RSBI sangat rendah terutama pada jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Nilai akademik guru RSBI untuk tingkat SMA/SMK, rata-rata lebih rendah 10,8% jika dibandingkan guru reguler. Seharusnya kompetensi guru SMA/SMK RSBI lebih baik dibandingkan guru pada sekolah reguler karena dengan adanya RSBI diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Hasil kajian British Council (6 Jan 2011, [www. Bataviase co.id](http://www.Bataviase.co.id)) melaporkan bahwa kemampuan guru dalam menggunakan bahasa Inggris sebagai bahasa pengantar di sekolah masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan Test of English for International Communication (TOEIC) tahun 2009, dari sekitar 600 guru sekolah rintisan sekolah berstandar internasional (RSBI) SMP, SMA, dan SMK di seluruh

Indonesia, terungkap bahwa penguasaan bahasa Inggris guru dan kepala sekolahnya rendah.

Hasil tes itu menunjukkan standar bahasa Inggris guru dan kepala sekolah RSBI sebanyak 60 persennya berada pada level paling rendah dalam kemampuan berbahasa Inggris. Dengan kemampuan bahasa Inggris yang tidak memadai dari para guru dan kepala sekolahnya maka lembaga pendidikan RSBI akan mengalami kesulitan dalam mewujudkan lembaga yang adaptif pada era global.

Wahyudin (2011) yang bertindak sebagai kepala dinas pendidikan propinsi Jawa Barat menyatakan “ belum seluruh guru belum mampu menguasai bahasa asing untuk proses belajar di kelas” (www.Bataviase.co.id). Penggunaan bahasa asing yang tidak tepat terkadang menyebabkan substansi materi yang diberikan kepada anak menjadi tidak tersampaikan. Lebih lanjut Wahyudin (2011) menyampaikan bahwa guru yang sudah mampu mengajar secara bilingual tidak mencapai 10 persen dari seluruh guru.

Soedjono (2010) sebagai Fasilitator Pengembangan Sekolah Menengah Atas (SMA) Bertaraf Internasional Direktorat Pembinaan SMA Kemendiknas menekankan bahwa untuk mengembangkan dan mengevaluasi RSBI, sekolah dapat memfasilitasi gurunya untuk melanjutkan kuliah atau mengikuti pelatihan yang menunjang untuk mengajar. Proses pengembangan RSBI tidak bisa diraih dalam waktu singkat, karena memang membutuhkan berbagai upaya penyesuaian untuk memenuhi berbagai standar plus yang telah ditetapkan. Selain kualifikasi dan kompetensi guru yang harus terpenuhi, sekolah juga perlu memperhatikan hal lain, seperti nilai plus dalam kurikulum untuk memenuhi standar isi dan kompetensi lulusan melalui *sister school* (adaptasi dari negara maju).

Kabupaten Indramayu merupakan salah satu daerah yang ada dalam wilayah propinsi Jawa Barat yang indeks pembangunan manusianya (IPM) menempati posisi terendah dari 27 kabupaten lainnya. IPM Indramayu pada tahun 2008 adalah 67,93 sedangkan IPM Jawa Baratnya adalah 71,12 (<http://jabar.bpd.go.id>). Tingkat pendidikan masyarakat Indramayu masih tergolong cukup rendah yaitu sebesar 69% tidak tamat dan atau tamat SD (BPS Indramayu, 2009). Untuk meningkatkan mutu pendidikan di Kabupaten Indramayu, berbagai usaha dalam bidang pendidikan telah dilakukan oleh pemerintah daerah.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Indramayu dengan beberapa pertimbangan diantaranya: 1) Kabupaten Indramayu merupakan kabupaten/kota vokasional di propinsi Jawa Barat tahun 2009 dan 2010; 2) Kabupaten Indramayu merupakan salah satu kabupaten yang memiliki Sekolah Menengah Kejuruan Negeri terbanyak di Jawa Barat setelah Kota Bandung, yaitu berjumlah 17 SMK Negeri sedangkan jumlah SMK swastanya berjumlah 57 SMK; 3) Kompetensi guru tingkat SMA dan SMK di Kabupaten Indramayu secara umum masih rendah, hal ini dapat di lihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Peta Kompetensi Guru SMA dan SMK
di Kabupaten Indramayu tahun 2009

No	Mata Pelajaran	Nilai			Standar Deviasi
		Mean	Min	Max	
1	Bahasa Indonesia	60,61	36,36	76,36	09,50
2	Bahasa Inggris	73,24	30,00	83,33	09,03
3	Matematika	30,08	16,00	42,00	05,84
4	Fisika	14,55	07,27	23,64	04,17
5	Sejarah	61,74	50,91	69,09	04,47
6	PPKn	22,48	12,73	29,09	04,29
7	Kimia	57,70	34,00	68,00	08,95
8	Wawasan kependidikan	55,16	24,29	68,57	06,66

(Sumber : Bidang Dikmen, Dinas Pendidikan Kab.Indramayu.2009)

Uji kompetensi guru tersebut diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu bekerjasama dengan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Propinsi Jawa Barat. Guru seharusnya memahami dan menguasai mata pelajaran yang diampunya dengan baik, sehingga materi pelajaran yang disampaikan kepada peserta didik menjadi bermanfaat dan bermakna. Tetapi ternyata masih banyak guru yang tidak kompeten atau tidak menguasai bidang studi yang diampunya. Untuk penguasaan bidang studi yang diampunya, guru hanya mendapatkan nilai rata-rata 45,77 dan bahkan untuk guru pada bidang studi fisika hanya mendapatkan nilai rata-rata 14,55. Keadaan ini menunjukkan bahwa guru-guru tingkat SMA/SMK di Indramayu masih memiliki kompetensi rendah.

Seorang guru harus memiliki wawasan yang luas tentang berbagai hal yang berhubungan dengan kependidikan. Di samping penguasaan kompetensi guru untuk mata pelajaran tertentu yang rendah, ternyata pemahaman guru terhadap

wawasan kependidikan juga masih sangat memprihatinkan, yaitu di bawah nilai 60. Kondisi ini dapat di lihat pada Tabel 1.2 tentang distribusi kompetensi pemahaman wawasan kependidikan.

Tabel. 1.2 Distribusi Kompetensi Pemahaman Wawasan Kependidikan (PWK)

No	Kompetensi	Nilai (%)
1	Rencana pembelajaran	58,04
2	Interaksi Belajar Mengajar	56,79
3	Penilaian Prestasi Belajar Peserta Didik	34,97
4	Tindak Lanjut Hasil Penilaian Prestasi Belajar	56,15
5	Pemahaman Wawasan Kependidikan	52,03

(Sumber : Bidang Dikmen, Dinas Pendidikan Kab.Indramayu.2009)

Dipilihnya SMK RSBI di Kabupaten Indramayu sebagai tempat penelitian didasarkan alasan: 1) RSBI memiliki peralatan penunjang pembelajaran yang lengkap sehingga guru dapat mengeksplorasi kemampuan yang dimiliki terkait program pembelajaran di sekolah; 2) kualifikasi pendidikan guru pada RSBI terstandar S1 bahkan dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik S2/S3; 3) RSBI pada umumnya memiliki manajemen yang standar yaitu manajemen mutu ISO 9001:2008, sehingga semua unsur penunjangnya telah memiliki sistem dan pengelolaan yang baku.

Keadaan tersebut seharusnya menjadikan mutu guru di SMK RSBI lebih baik dibandingkan dengan SMK lainnya. Tuntutan terhadap kompetensi yang harus dimiliki guru di SMK RSBI lebih berat karena harus mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki keterampilan dan daya saing di pasar kerja regional maupun global. Pada kenyataannya kompetensi guru SMK RSBI di Kabupaten Indramayu ternyata masih memprihatinkan. Uji kompetensi guru yang diadakan meliputi tes pengelolaan pembelajaran dan pengetahuan wawasan kependidikan. Dari Tabel 1.3 diketahui bahwa kompetensi guru SMK RSBI di Kabupaten Indramayu masih rendah yaitu rata-rata nilai uji kompetensi yang diperoleh guru SMK RSBI adalah 52. Hal ini dapat di lihat dari hasil uji kompetensi guru tahun pelajaran 2007 dan 2008 pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3 Peta Kompetensi Guru SMK RSBI di Kabupaten Indramayu

Nama Sekolah	Tahun 2007		Tahun 2008	
	Pengelolaan Pembelajaran	Wawasan Kependidikan	Pengelolaan Pembelajaran	Wawasan Kependidikan
SMK N 1 Losarang	56,88	54,64	54,22	51,52
SMK N 1 Indramayu	48,57	49,52	51,15	50,82
Nilai rata-rata	52,73	52,08	52,68	51,17

(Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu, 2009)

Untuk SMK Negeri I Losarang nilainya mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, sedangkan untuk SMK Negeri I Indramayu mengalami kenaikan nilai pada tahun 2008, tetapi kenaikan tersebut tidak terlalu signifikan. Mengacu pada data-data tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi guru SMK RSBI di Kabupaten Indramayu masih perlu terus ditingkatkan.

Salah satu tuntutan bagi SMK RSBI adalah 30% dari jumlah gurunya harus memiliki kualifikasi akademik S2/S3 dari perguruan tinggi terakreditasi. SMK RSBI di Indramayu belum mampu memenuhi tuntutan tersebut. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4 Kualifikasi Akademik Guru SMK RSBI di Kabupaten Indramayu

Nama Sekolah	Jumlah Guru	Yang sudah S-2	Prosentase
SMK N 1 Losarang	67	11	16 %
SMK N 1 Indramayu	57	4	7 %

Sumber : SMK N 1 Losarang dan SMK N 1 Indramayu tahun 2011

Berdasarkan Tabel 1.4, SMK RSBI di Kabupaten Indramayu belum mampu memenuhi persyaratan 30% dari jumlah guru yang harus memiliki kualifikasi akademik S2, bahkan masih ada guru yang berijazah diploma. Kualifikasi akademik guru yang memadai merupakan sebuah syarat agar guru mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan keahlian sesuai dengan tuntutan dunia industri pada era global.

Syarat lain yang harus dipenuhi guru SMK RSBI adalah kemampuan berbahasa Inggris yang ditunjukkan dengan skor TOEIC > 450. Berdasarkan hasil TOEIC yang diselenggarakan oleh SMK N 1 Indramayu tahun 2011, hampir

sebagian guru yang mengikuti TOEIC sudah mencapai skor TOEIC > 450. Guru-guru di SMK N I Indramayu yang nilai TOEIC nya > 450 mencapai 51% dan untuk guru SMK N I Losarang yang nilai TOEIC nya > 450 mencapai 50% dari keseluruhan jumlah guru yang ada (SMK N I Indramayu, 2011).

Perolehan skor TOEIC yang sudah memenuhi persyaratan tersebut ternyata tidak menjamin bahwa guru mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris. Penggunaan bahasa Inggris baru digunakan hanya pada saat membuka dan menutup pelajaran serta pada penggunaan istilah-istilah sederhana. Penggunaan bahasa Inggris dalam penyampaian materi ajar belum mampu dilakukan oleh guru bidang studi *sains*, matematika dan produktif.

Kemampuan berbahasa Inggris bukan hanya harus dikuasai oleh guru tetapi juga peserta didik SMK RSBI agar mampu bersaing di pasar regional dan internasional. Berdasarkan hasil laporan dari panitia West Java English Proficiency Test (WJEPT) Kabupaten Indramayu tahun 2011, skor tertinggi yang dicapai siswa adalah 701, skor terendah 251 dan skor rata-ratanya adalah 400. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan peserta didik SMK RSBI juga tidak kalah dengan para gurunya.

Guru SMK RSBI juga harus mampu memanfaatkan Teknologi Informatika dan Komputer (TIK) baik dalam pembelajaran maupun dalam menyelesaikan tugas-tugas administrasi lainnya. Hampir semua guru di SMK RSBI sudah mampu menggunakan TIK, tetapi belum semua guru memanfaatkan TIK dalam proses pembelajaran maupun tugas-tugas lainnya dengan maksimal.

Dengan melihat beberapa data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru SMK RSBI di Kabupaten Indramayu masih jauh dari apa yang diharapkan oleh pemerintah dan masyarakat pada umumnya. Dengan keadaan kompetensi guru yang demikian, maka memerlukan usaha dan kerja keras dari semua pihak agar SMK RSBI bisa menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan memiliki kemampuan daya saing untuk menghadapi tantangan global. Dengan kompetensi guru yang memadai, diharapkan guru-guru SMK RSBI lebih mampu mempersiapkan peserta didik terjun ke dunia usaha atau dunia industri di pasar regional maupun global.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan maka pemerintah harus bekerja keras untuk memperbaiki mutu guru dan harus ada komitmen dari guru itu sendiri untuk memperbaiki kualitas dan potensi dirinya. Peningkatan kompetensi guru merupakan kegiatan yang tidak pernah berakhir dan harus selalu dilakukan seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tuntutan era global, dan tuntutan jaminan mutu pendidikan, tetapi juga dalam kaitan keberadaannya sebagai ujung tombak peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu peningkatan kompetensi guru harus dilakukan dari tahun ke tahun secara terprogram, terpadu dan berkelanjutan.

Kompetensi guru sesungguhnya diperlukan dalam upaya mengembangkan dan mengimplementasikan perilaku-prilaku pendidikan, dan bukan hanya sekedar mempelajari berbagai keterampilan dalam memberikan pengajaran kepada peserta didik. Kompetensi guru harus diposisikan sebagai kebutuhan mutlak bagi seorang pendidik yang mampu menggabungkan dan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang saling berhubungan erat dalam wujud perilaku nyata. Tanpa adanya guru dengan kompetensi yang memadai, maka upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan dapat dicapai dengan maksimal.

1.2 Perumusan Masalah

Dengan berdasar pada beberapa asumsi dasar yang telah dijelaskan di depan, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang diambil merujuk dari perumusan masalah di atas adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru SMK RSBI di Kabupaten Indramayu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu diantaranya:

1. Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi untuk meningkatkan kompetensi guru dan memanfaatkan potensi diri dalam upaya meningkatkan kinerjanya.
2. Memberikan sumbangan pemikiran baik secara langsung maupun tidak langsung, khususnya dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu.

1.5 Batasan Penelitian

Beberapa keterbatasan menyangkut penelitian yang dilakukan, diantaranya:

1. Penelitian ini tidak dapat mengungkap semua faktor yang mempengaruhi kompetensi guru.
2. Data variabel bebas dan variabel terikat penelitian ini hanya berdasarkan pada pendapat dan penilaian guru pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu.
3. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Juni 2011 sd bulan Desember 2011, setelah penelitian ini tidak lagi diperhitungkan oleh peneliti.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan penjelasan mengenai landasan-landasan teori yang dipakai sebagai acuan untuk melakukan penelitian. Teori-teori yang dipakai adalah yang berkaitan dengan variable-variabel yang diduga berpengaruh terhadap kompetensi guru. Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kompetensi guru.

Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan menjadi faktor eksternal dan internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri, misalnya kualifikasi akademik, dan motivasi . Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri guru itu sendiri, antara lain diklat, kepemimpinan kepala sekolah, supervisi pengawas sekolah dan iklim sekolah.

2.1 Kompetensi Guru

Guru akan menjadi sumber kekuatan bagi sekolah untuk mewujudkan visi dan misi sekolah apabila guru tersebut memiliki kompetensi yang handal dan relevan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Kompetensi pada hakekatnya tidak bisa dilepaskan dari konsep hakikat guru dan hakikat tugas guru itu sendiri. Kompetensi seseorang dapat dilihat dari perilakunya pada saat melaksanakan pekerjaan.

Kompetensi merupakan hal yang amat penting bagi seorang guru , karena akan menentukan bagaimana dia berperilaku dan bersikap dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi bukanlah suatu titik akhir dari suatu upaya melainkan suatu proses yang berkembang dan belajar sepanjang hayat (*life learning process*) yang diimplementasikan secara terus menerus.

Sanghi (2007:12) menyatakan “*Competencies are components of a job which are reflected in behavior that are observable in a workplace. The common elements most frequently mentioned are knowledge, skills, abilities, attitudes, personal suitability behavior and impact on performance at work*”. Keterampilan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan perilaku yang dipersyaratkan, itu semua akan menentukan bagaimana seseorang menunjukkan kinerjanya di tempat kerja.

Whitdett dan Hollyforde (2003) menyatakan “ *competencies are behavior that individuals demonstrate when undertaking job relevant task effectively within a given organizational context*” (Suharsaputra, 2010:195). Kompetensi yang dimiliki guru digunakan untuk dapat melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan efektif. Kompetensi guru tersebut diwujudkan dalam serangkaian perilaku dan tindakan guru dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

Dengan kompetensi yang memadai dan dimiliki seorang guru maka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Spencer dan Spencer (1993:9) menyatakan kompetensi adalah “*An underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance*”. Kompetensi dalam pengertian ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif atau bahkan dengan kompetensi yang dimilikinya dia dapat menunjukkan kinerja yang sangat hebat. Jadi kompetensi menunjuk pada kinerja superior dan efektif.

Apabila orang melaksanakan pekerjaannya dengan kompeten maka dia akan menunjukkan kinerjanya yang baik. Sanghi (2007:15) lebih lanjut menyatakan “*Competencies are all about being qualified to do the work in a particular position. Performance, on the other hand, is the result of the actual work*”. Kompetensi merupakan sebuah persyaratan agar seseorang bisa melaksanakan pekerjaannya, sedangkan kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan.

Holmes (1993) mengatakan bahwa kompetensi dapat dijelaskan dengan kondisi di mana seseorang bekerja dalam bidang pekerjaan tertentu yang seyogianya mampu dilakukan (Jurnal Pendidikan Penabur, 2009). Kompetensi ditafsirkan sebagai apa yang mampu dan seharusnya dilakukan oleh guru dalam rangka melaksanakan pekerjaannya. Jadi kompetensi merupakan sebuah syarat mutlak yang harus dimiliki guru agar bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Kompetensi merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas

pengetahuan kontekstual. Spencer dan Spencer(1993:90) menyatakan bahwa ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu (1) *motives*, sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan; (2) *trait*, karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi atau informasi; (3) *self concept*, tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang; (4) *knowledge*, informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu; (5) *skill*, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.

Pada hakekatnya kompetensi pengetahuan dan keterampilan cenderung lebih nyata dan relatif lebih mudah untuk dikembangkan melalui pengalaman atau pelatihan. Sedangkan kompetensi watak dan motif cenderung lebih tersembunyi sehingga sulit untuk dikembangkan. Kompetensi watak, motif dan konsep diri diharapkan dapat memprediksi tindakan atau perilaku seseorang dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

Spencer dan Spencer (1993:15) lebih lanjut menyatakan bahwa kompetensi bisa dibedakan dalam dua kategori yaitu (1) *Threshold Competencies, are the essential characteristics that everyone in a job needs to be minimally effective but that do not distinguish superior from average performers*; (2) *Differentiating Competencies, distinguish superior from average performers*". Jadi menurut Spencer dan Spencer kompetensi dibedakan menjadi kompetensi utama yaitu karakteristik penting yang harus dimiliki seseorang agar dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif dan kompetensi pembeda, yang membedakan antara kinerja rata-rata dan kinerja superior .

Kompetensi guru dapat dilihat dari bagaimana seorang guru bertindak atau berperilaku dalam menjalankan tugasnya. Broke dan Stone (1995) mengemukakan bahwa kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti (Mulyasa, 2009:25). Apapun perilaku dan tindakan guru mencerminkan kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu seorang guru dalam perilaku dan tindakan sehari-harinya tidak terlepas dari profesinya sebagai seorang guru.

Kompetensi guru menurut Kunandar (2007 : 55) adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru dalam berperilaku dan bersikap dalam melakukan pekerjaannya secara tepat dan efektif. Sementara Sagala (2009:23) menyatakan bahwa kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru agar dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya. Tugas dan peran guru dari hari ke hari semakin berat, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu guru harus senantiasa mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya agar guru dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Guru yang kompeten menurut Newman (1993:63) adalah guru yang mampu memotivasi peserta didik bersemangat dalam belajar, “ *A competent teacher is the teacher’s ability to motivate the students to learn successfully and who is able to motivate young people, so they want to be in class*”. Seorang guru yang kompeten harus mampu menciptakan suasana dan kondisi pembelajaran yang menyenangkan dan aktif sehingga membuat peserta didik ingin terus mengikuti pelajaran dikelas tanpa perasaan terpaksa.

Pernyataan Newman tersebut memang benar adanya, seperti diungkapkan oleh Rahadi yang menyatakan bahwa siswa tidak akan bosan jika guru punya kompetensi (Republika, 2011). Guru perlu menyampaikan pelajaran dengan baik, menarik serta sekali-kali disertai humor tanpa mengabaikan substansi pelajaran. Proses pembelajaran yang dapat merangsang kreativitas dan minat peserta didik akan menyebabkan peserta didik tertarik dan betah mengikuti pelajaran di kelas.

Glickman (2002:81) menyatakan bahwa guru yang kompeten adalah “*teachers who know well their subjects and content fields; use a variety of appropriate teaching methods and strategies to assess high-quality student learning; understand the developmental needs of their students; and who themselves are active and reflective in the ongoing strengthening of the professional skills of teaching and learning*”.

Seorang guru yang kompeten harus mampu memahami peserta peserta didik sehingga dapat menyesuaikan strategi dan metode pembelajaran sesuai dengan tahap perkembangan peserta didik. Kemampuan ini bisa dikategorikan

sebagai kompetensi pedagogik. Guru juga harus benar-benar menguasai mata pelajaran yang diampuhnya serta aktif mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pembelajaran dan pengajaran.

Merujuk pada beberapa pendapat ahli pendidikan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi guru adalah keadaan yang menggambarkan apa yang seharusnya mampu dilakukan (*be able to do*) seorang guru dalam melaksanakan pekerjaan, yang tercermin dari perilaku, tindakan, kegiatan maupun hasil yang dapat ditampilkannya. Agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, seorang guru harus memiliki kemampuan (*ability*) dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*), dan keterampilan (*skill*) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Berdasarkan rumusan diatas, kompetensi sebenarnya mengandung tiga aspek yaitu : 1) kompetensi sebagai gambaran substansi ideal yang seharusnya dikuasai atau dipersyaratkan untuk dikuasai oleh guru dalam menjalankan pekerjaannya; 2) kompetensi sebagai gambaran unjuk kerja nyata yang tampak dalam kualitas pola pikir, sikap, dan tindakan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya secara piawai; 3) kompetensi sebagai input unjuk kerja.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi guru yang kompeten dan profesional bukan merupakan perkara mudah. Mungkin saja seorang guru pada dasarnya kompeten tetapi dia tidak pernah melakukan usaha apapun untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya. Dengan kondisi yang demikian maka tidaklah mengherankan banyak guru-guru yang akan ditinggalkan murid-muridnya. Dengan semakin derasnya perubahan informasi dan teknologi maka guru senantiasa dituntut untuk selalu dapat mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya.

2.1.1 Dimensi Kompetensi Guru

Kompetensi guru dapat dilihat dari beberapa sudut pandang orang yang melihatnya. Seperti apa yang diungkapkan oleh Newman dalam penelitiannya (1993:66) "*Teacher competency is subjectively defined by the need of the individuals (in a class collectively) you are teaching. Competency depends on who you are teaching, and one had better not decide what is needed without knowing the population*".

Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru tergantung pada siapa yang menjadi peserta didiknya. Kita tidak bisa menilai seorang guru kompeten atau tidak tanpa memperhatikan populasinya. Artinya bahwa kompetensi yang diharuskan dimiliki oleh guru di Indonesia mungkin pada secara umum sama dengan kompetensi guru di negara lain tetapi ada kompetensi-kompetensi tertentu yang membedakannya karena keadaan negara dan keadaan peserta didiknya berbeda.

Menurut Spencer dan Spencer (1993:34) dimensi atau komponen kompetensi individu terdiri dari kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi spiritual. Pengembangan kompetensi individu pegawai harus dilakukan secara seimbang antara kompetensi intelektual, sosial dan emosional. Seorang guru yang kompeten bukan hanya menguasai bidang studi yang diampunya, guru juga harus mampu menempatkan diri sebagai anggota masyarakat dan berinteraksi dengan baik dengan semua pihak. Sebagai seorang pengajar dan pendidik, di mana yang dihadapi sehari-hari adalah peserta didik, maka guru harus memiliki kepribadian yang bisa dijadikan teladan bagi peserta didik maupun masyarakat pada umumnya.

Standar kompetensi guru yang digunakan di Arizona, USA meliputi 9 standar utama untuk menentukan guru profesional yaitu : 1) kemampuan guru untuk mendesain dan membuat rencana pembelajaran yang mampu mengembangkan kemampuan siswa untuk mencapai satandar yang ditentukan; 2) kemampuan dalam menciptakan dan menjaga suasana pembelajaran yang mampu mengembangkan kemampuan peserta didik; 3) kemampuan guru dalam melaksanakan dan mengelola pembelajaran; 4) kemampuan guru melakukan evaluasi pembelajaran; 5) kemampuan guru mengembangkan kerjasama kolaboratif dengan teman sejawat, orang tua siswa, masyarakat dan pihak terkait; 6) kemampuan guru mengevaluasi kinerja secara keseluruhan dan penerapan rencana pengembangan profesi; 7) kemampuan pengetahuan akademik secara umum; 8) penguasaan pengetahuan profesional keguruan yang memadai; 9) kemampuan guru berkolaborasi dengan professional lainnya dan orang tua siswa.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru menurut Liang Hui-Lin dan Hsuan-Yi Lin (2004) adalah :

1) *General fundamental competency (information application, Interpersonal communication)*; 2) *professional (pedagogical) competency (cognitive education; student counseling, professional growth)*; 3) *teaching competency (teaching preparation, teaching implementation, teaching evaluation)*; 4) *research competency (theoretical study, research practice)*; and 5) *practice competency (teaching, technique development)* (Ming Jenn Wu dan Shu Chuan Lin, 2011:2).

Oliva & Henson (2001) mengatakan ada lima kompetensi fundamental yang harus dimiliki guru yaitu : 1) *communication Skill*; 2) *basic Knowledge*; (3) *teaching Skills*; 4) *administrative Skills*, and 5) *interpersonal skills* (Ming Jenn Wu dan Shu Chuan Lin, 2011:3). Pada dasarnya apa yang disampaikan oleh Liang Hui-Lin dan Hsuan-Yi Lin dan Olivia dan Henson adalah saling melengkapi. Pemahaman terhadap peserta didik merupakan kompetensi pedagogik, memiliki pengetahuan dan keterampilan pada bidang pengajaran merupakan kompetensi profesional, keterampilan berkomunikasi merupakan kompetensi sosial dan keterampilan *interpersonal*, merupakan kompetensi kepribadian.

Hamalik (2000:47) juga menyatakan bahwa ada tiga kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu: 1) kompetensi kepribadian, seorang guru harus memiliki kepribadian yang mantap dan terintegrasi sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsinya; 2) kompetensi profesional, kemampuan guru yang berhubungan dengan materi pelajaran, penggunaan media dan sumber belajar serta menerapkan landasan dan konsep-konsep dasar kependidikan; 3) kompetensi sosial, kompetensi yang berkenaan dengan keberadaan guru sebagai anggota masyarakat.

Sebenarnya kompetensi yang diungkapkan oleh Hamalik tersebut merupakan kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh guru agar dapat melakukan tugasnya dengan baik. Tetapi permasalahannya adalah bahwa tujuan akhir dari proses belajar mengajar tersebut adalah mewujudkan peserta didik yang berkualitas dan berkepribadian. Guru juga harus memiliki kemampuan untuk memperlakukan peserta didik sesuai dengan kepribadian dan potensinya masing-masing.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru menurut Uno (2007:69) ada empat yaitu: 1) kompetensi profesional yang berhubungan dengan bidang studi

yang diajarkan dan penguasaan metodologi belajar-mengajar; 2) kompetensi personal yaitu sikap dan kepribadian yang mantap sehingga menunjukkan kepribadian yang pantas diteladani; 3) kompetensi sosial, artinya guru harus mampu berinteraksi dengan murid-muridnya, sesama guru, kepala sekolah dan masyarakat luas; 4) kompetensi untuk melakukan pengajaran sebaik-baiknya.

Pendapat Uno pada dasarnya hampir sama dengan apa yang disampaikan oleh Hamalik, tetapi melengkapinya dengan kompetensi dalam bidang pengajaran. Kompetensi ini sebenarnya bisa dimasukkan dalam kategori kompetensi pedagogik. Selain ketiga kompetensi tersebut harus dimiliki, guru juga harus mampu melaksanakan pengajaran dengan sebaik-baiknya sehingga dapat mewujudkan suasana belajar dan proses belajar mengajar yang memungkinkan peserta didik mengembangkan potensinya dan apa yang menjadi tujuan pengajaran dapat terwujud.

Sagala (2009:31-40) menyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki guru adalah: 1) kompetensi pedagogik; 2) kompetensi kepribadian; 3) kompetensi sosial; dan 4) kompetensi profesional. Kompetensi yang dinyatakan Sagala pada intinya hampir sama dengan apa yang disampaikan oleh pendapat-pendapat sebelumnya. Keempat kompetensi tersebut merupakan persyaratan mutlak yang harus dimiliki guru-guru di Indonesia agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

Menurut Wijaya (2009) pengertian kompetensi dapat dipadukan dengan *soft skill*, *hard skill*, *social skill*, dan *mental skill* (Jurnal Pendidikan Penabur, 2009). *Soft skill* disini dapat meliputi intuisi dan kepekaan sumber daya manusia. *Hard skill* dapat meliputi berbagai pengetahuan dan keterampilan fisik dari sumber daya manusia. *Social skill* meliputi keterampilan dan hubungan sosial sumber daya manusia. Sedangkan *Mental skill* meliputi mental SDM.

Soft Skill bisa dikatakan sebagai kompetensi pedagogik, *hard skill* sebagai kompetensi profesional, *social skill* sebagai kompetensi sosial dan *mental skill* sebagai kompetensi kepribadian. Jadi untuk dikatakan kompeten, seorang guru tidak hanya harus kompeten pada bidang pembelajarannya saja tetapi juga harus memiliki berbagai keahlian yang berhubungan dengan pekerjaannya agar dia bisa menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan dan tuntutan yang ada.

Dari berbagai pendapat diatas, jelas bahwa setiap guru harus memiliki beberapa kompetensi yang dipersyaratkan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan profesional dan efektif. Dimensi-dimensi kompetensi yang dinyatakan oleh Ming Jenn Wu dan Shu Chuan Lin, Oliva dan Henson serta standar kompetensi guru di Arizona, USA pada dasarnya hampir sama dengan standar kompetensi yang harus dimiliki guru-guru di Indonesia.

a. Kompetensi Pedagogik

Shulman (1986) menyatakan pedagogik sebagai “ *knowledge of subject matter for teaching and components of pedagogical content knowledge are representations of specific content ideas, as well as an understanding of what makes the learning of a specific topic difficult or easy for students* ”. Lebih lanjut Schulman menyatakan “ *Knowledge of how to teach content influences teachers' effectiveness* ” (Hill, Rowan and Ball, 2005: 374). Seorang guru jelas harus mempunyai pengetahuan yang luas tentang materi ajar bidang studi yang di ampunya.

Sagala (2009:32) menyatakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran yang meliputi : 1) pemahaman terhadap keberagaman potensi peserta didik dengan melakukan pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik; 2) mampu mengembangkan kurikulum/silabus; 3) menyusun rencana dan strategi pembelajaran sesuai standar kompetensi/kompetensi dasar; 4) melaksanakan pembelajaran interaktif; 5) mengevaluasi hasil pembelajaran dan 6) mengembangkan bakat dan minat peserta didik. Untuk guru-guru SMK RSBI diharapkan mampu memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komputer (TIK) dalam proses pembelajaran,

Jadi dalam hal ini seorang guru harus mengetahui perbedaan karakter dan kemampuan peserta didik dan memperlakukan mereka sesuai dengan kepribadian dan potensinya. Sebelum melakukan pembelajaran guru harus membuat perencanaan terlebih dahulu dan melaksanakan pembelajaran yang memungkinkan bagi perkembangan potensi peserta didik. Pada akhir pembelajaran guru harus melakukan evaluasi terhadap pembelajaran yang dilaksanakan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi yang disampaikan.

Suyatno, Sumedi dan Riadi (2009) menyatakan upaya memperdalam pemahaman terhadap peserta didik didasarkan pada kesadaran bahwa bakat, minat dan tingkat kemampuan mereka berbeda-beda, sehingga layanan secara individual juga berbeda-beda. Sekalipun bahan ajar yang disajikan dalam kelas secara klasikal sama, namun ketika sampai pada pemahaman secara individual, guru harus mengetahui tingkat individual siswa, sehingga dapat memandu siswa yang percepatan belajarnya terbelakang, sehingga pada akhir pembelajaran memiliki kesetaraan.

Seorang guru yang kompeten harus mampu memahami karakteristik peserta didik, berusaha memahami kebutuhan mereka dan menciptakan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik mengembangkan potensinya secara optimal. Newman (1993:67) menyatakan " *the teacher should have ability to deal effectively with the needs of the students, must have ability to know who the students are and to be able fulfill their particular educational needs*".

b. Kompetensi Profesional

Suyatno, Sumedi dan Riadi (2009:130) kompetensi profesional adalah kemampuan untuk dapat menguasai materi pembelajaran secara mendalam yang memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik agar dapat memenuhi standar kompetensi minimal atau kompetensi dasar yang seharusnya dikuasai oleh peserta didik.

Kompetensi profesional yang harus dimiliki guru menurut Sagala (2009:390) adalah 1) menguasai materi mata pelajaran yang diampuhnya; 2) memahami standar kompetensi atau kompetensi dasar mata pelajaran yang diampuhnya; 3) menguasai metode-metode keilmuan; 4) menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Seseorang guru dinyatakan memiliki kompetensi profesional, jika guru tersebut benar-benar mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk senantiasa mengembangkan potensi dirinya sesuai dengan pekerjaan yang diembannya. Seorang guru harus memahami benar materi yang berhubungan dengan mata pelajaran yang diampunya dan memiliki pengetahuan luas tentang berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal tersebut seperti apa yang disampaikan oleh Newman (1993:71) yang menyatakan " *A competence teacher*

is one who has scholarship and mastery of the curriculum and his/her subject matter of a particular grade level”.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain. Guru harus memahami dan menerapkan prinsip belajar humanistik di mana keberhasilan belajar ditentukan oleh kemampuan yang ada pada peserta didik

Sagala (2009:39) menyatakan kompetensi sosial guru tercermin dari kemampuan berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua siswa, dan lingkungan sekitar/masyarakat pada umumnya. Guru adalah sosok yang dapat secara luwes berkomunikasi ke segala arah, karena bidang tugasnya harus berhubungan dengan siswa, antar guru, dengan kepala sekolah dan dengan masyarakat di luar sekolah. Kunci keberhasilan guru dalam membina dan membelajarkan siswa maupun anggota masyarakat lainnya, adalah terletak pada bagaimana kemampuan guru melakukan interaksi sosial kepada siswa dan masyarakat lainnya.

d. Kompetensi Kepribadian

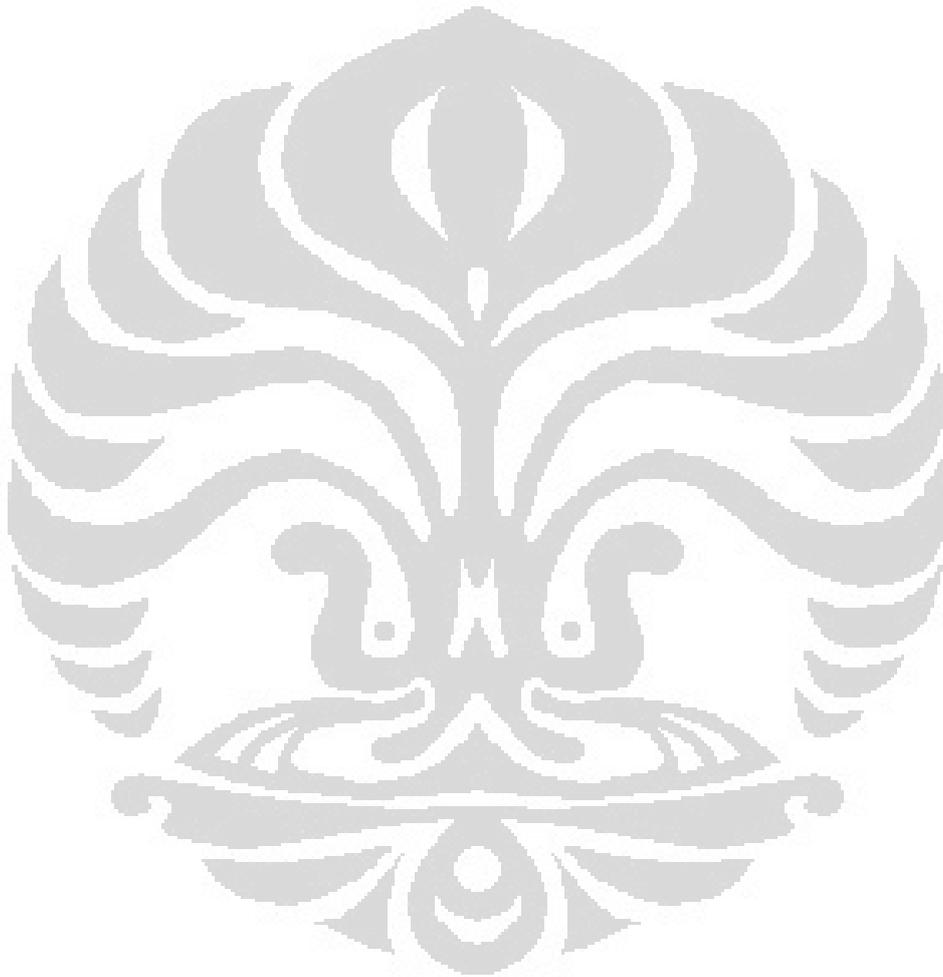
Sagala (2009:34) menyatakan kompetensi kepribadian guru menunjukkan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian (1) mantap dan stabil yaitu konsisten dalam bertindak sesuai dengan norma-norma yang ada; (2) dewasa yang berarti mempunyai kemandirian dalam bertindak; (3) arif dan bijaksana artinya menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak; (4) berwibawa dalam arti menunjukkan perilaku yang disegani; (5) berakhlak mulia artinya memiliki perilaku yang dapat diteladani.

Sikap guru dalam memberikan bimbingan kepada peserta didik akan sangat dipengaruhi oleh kepribadian guru itu sendiri. Kompetensi kepribadian dapat juga dinyatakan sebagai kemampuan untuk meninjau kembali semua kegiatan yang sudah dilakukan, yaitu apa yang menjadi tujuan, pengetahuan pribadi dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Guru sebagai teladan bagi murid-muridnya harus memiliki sikap dan kepribadian utuh yang dapat dijadikan tokoh panutan idola dalam seluruh segi kehidupan. Oleh karena itu guru harus selalu

berusaha memilih dan melakukan perbuatan yang positif agar dapat mengangkat citra baik dan kewibawaannya terutama di depan peserta didik .

2.2 Penelitian Terdahulu

Kompetensi guru merupakan permasalahan yang banyak diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya baik dari peneliti luar negeri maupun peneliti dari dalam negeri. Adapun hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk pembandingan penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Tahun	Judul	Temuan	Penerbit	Variabel
1	Wanda Marie Wilson	1983	Teacher Perception Of Competencies Needed by Occupational Home Economics Instructional Personnel as Basis For Pre and In-Service Education in Oklahoma	Teacher can and do recognize their own degree of competency in planning, developing, implementing quality occupational home economics program, but also the extent to which they posses those competencies necessary to motivate, communicate, guide and direct learning experiences for the individual student.	UMI, data proquest	Persepsi Guru Kompetensi Diklat
2	Thomas I. Elis	1984	Teacher Competency: What Administrators Can Do	The quality of education has placed pressure on school administrators to assess and upgrade the competency of their teaching staff. By combining clinical supervision , teacher evaluation, and inservice education , on one hand, and incentive programs and innovative instructional leadership , on the other, administrators can increase the likelihood of attracting and retaining competent and devoted professionals in their classrooms.	Eric Clearing House on Education Management Eugene	Kompetensi Guru Kepala Sekolah
3	Streufert, Eunice Helen Cordes	1984	The Effects of Coaching, A Follow up Component of Inservice Training , on Transfer of Training to Teacher Competency, Teacher Performance and Students Outcomes	The results showed coaching positively affected teacher's knowledge . Coaching had no statistically significant effect on teacher . Coached teachers' scored., however, increased, uncoached teachers' scores decreased.	UMI, data proquest	Coaching Pelatihan Kompetensi Guru Kinerja guru

No	Penulis	Tahun	Judul	Temuan	Penerbit	Variabel
4	Mark Dewalt and Donal W. Ball	1987	Some Effect of Training on The Competence of Beginning Teacher	This study investigated the relationship between training and 12 dimension of teacher competence. The teacher who had had teacher training scored significantly higher on two competencies, affective climate and individual differences. Teacher who had had no teacher training scored significantly higher on two other competencies around ability and questioning skills.	UMI, data proquest	Pelatihan Kompetensi Guru
5	Mehrunnisa Ahmad Ali	1998	Supervison for Teacher Development : A Proposal for Parkistan	Supervision has become directed towards helping teacher become better with their job ,making professional judgement, developing their own knowledges and understanding about curricula and pedagogy. A major problem encountered is the credibility of the supervisory teacher.	Academic Research Library	Supervisi Perkembangan guru
6.	Newman, Laurence Jay	1993	Teacher competency in New York City Perceived by Their Administrators and Supervisors	Responden generally believed that, in their judgement 15% to 20% of the teacher in the Newyork city school were less than competent. The determination of teacher competency is subject to influences sometimes beyond the control of the school official . Further study is needed to determine competence of the administrator and supervisors to supervise and measure teacher's performance.	University Microfilm International (UMI), data proquest	Kompetensi guru, Kepala sekolah, Supervisor

No	Penulis	Tahun	Judul	Temuan	Penerbit	Variabel
7	Paula M.Short and James S Rinehart	1993	Teacher Empowermen and School Climate	Teacher empowerment relates to greater organizational effectiveness. In searching for avenues for creating a collaborative school environment where teachers have the autonomy and competence to act to affect the outcomes of schooling and where students become independent learners and problem solvers, there is increasing interest in “self managing work groups”.	http://findarticles.com Pemberdayaan Guru	Iklm sekolah
8	Thomas E Scruggs and Margo A Mastropieri	1993	The Effects of The Prior Field Experience on Student Teacher Competence	Student teachers who had participated in a university sponsored, field-based experienced reported significantly higher level, of on evidence prior to student teaching .		Pengalaman Kompetensi Guru
9	Linda J. Johnson	1999	The Learning Gap : Highlighting Teacher’s Competency	The states bureaucrats and policy makers should talk seriously about the need for better teacher training and high qualifications. Teacher training and quality were focal points of Kentucky’s Education Commissioner Initiatives	Niewman Reports Journalist’s Trade	Kompetensi Guru Pelatihan Guru
10	Carl O.Olson and Jerry L. Wyett	2000	Teachers Need Affective Competencies	The average level of interpersonal skills for the teachers falls into the ineffective range. The principals who supervise them are no better and neither are the professors who trained them . If teachers are ineffective in their relationships with students, obviously student learning suffers.	AcademiResearch Library ,Proquest	Kompetensi Afektif

No	Penulis	Tahun	Judul	Temuan	Penerbit	Variabel
11	Richard A Posthuma	2000	The Dimensionality of Supervisor Evaluation of Job Performance	This project sought to determine whether supervisor can distinguish between evaluation of worker job performance and attitude. Factor analytic results supported the conclusion that supervisor rating distinguished between these two dimensions of job performance. While bivariate correlational analysis indicated that the two dimensions of job performance were similarly related to other measure, a multivariate regression analysis suggest that they are distinguishable constructs.	Springer	Supervisor Kinerja
12	Cepello, Michelle Ray	2000;	Public school Administrators' Perceptions of Novice Special Education Teacher Competency	Findings indicated that behavior management skills and the ability to adapt curriculum for special needs students were the most common instructional competencies cited by public school administrator as vital to the effectiveness of novice special education teachers competency .	UMI, data proquest	Kepala sekolah Kompetensi Guru
13	Trini Nurwati	2000	Faktor-faktor Yang Berhubungan dengan Kompetensi Mengajar dosen mata Kuliah Keahlian pada Akademi Perawat Swasta di Kota Bandung	62,7% dosen memiliki kompetensi mengajar cukup baik. Hasil analisis multivariate dengan regresi logistic menunjukkan hanya latar belakang pendidikan yang mempunyai hubungan bermakna dengan kompetensi mengajar dengan nilai OR 4,88 setelah dikontrol variable akta mengajar, beban mengajar dan umur.	Ilmu Kesehatan Masyarakat UI	Kompetensi mengajar Latar belakang pendidikan

No	Penulis	Tahun	Judul	Temuan	Penerbit	Variabel
14	Jill K. Seibert	2002	Enhancing Teacher Competence in a Accomodating Challenging Behaviors : Investigating The Effect of an Experimental Professional Development Program	Teachers in the experimental group made significant gains from pre test to post test in knowledge, skills, self efficacy. The target children showed significant improvement in positive behavior, reduction in challenging behavior and progress towards teacher-developed goals.	UMI, data prouest	Kompetensi Guru Program Pengembangan Profesi
15	Lauren O Mc Cay and Denis W. Kayes	2002	Developing Social Competence	Teachers are positively influencing social behavior in any classroom. The teacher should actively choose to teach social competency , using professional knowledge of many perspective to select from a wide repertoire of strategies.	Academic Research Library (Proquest)	Kompetensi Sosial
16	Nada Dabbagh	2003	Scaffolding : An Important Teacher Competency in Online Learning	The transformation of teachers role from didactic to supportive and facilitate requires knowledge and comfort in the use of learning technologies and pedagogical models that enable such transformation.	Academic Research Library (Proquest)	Kompetensi guru Pembelajaran Online
17	Allen, Leonard J	2003	The Relationship between The Emotional Intelcegeny Competencies of Principals in The Kanawha Country School System in West Virginia and Their Teacher's Perception of School Climate	There was a statistically significant negative correlation between principal's emotional intelegence competencies and their teacher's perceptions of school climate . Teachers perceived school climate to be more positive for female principals. Female teachers perceived school climate to be more positive than male teachers.	West Virginia University	Kompetensi kecerdasan emosi kepala sekolah Persepsi Guru Iklim sekolah

No	Penulis	Tahun	Judul	Temuan	Penerbit	Variabel
18	Itun Wardatul Hamro	2003	Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Dengan Kompetensi Petugas Pemasarakatan Pada Lembaga Pemasarakatan Kleas II A Tangerang	Ada hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan kompetensi petugas pemasarakatan sebesar 40,8% dan pelatihan sebesar 29,2%. Serta pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 23,7% terhadap kompetensi petugas pemasarakatan.	Fisip UI	Tingkat Pendidikan Diklat Kompetensi Petugas
19	Iwan Pujiantoro	2004	Analisis Pemetaan Kompetensi dan Penilaian Kebutuhan Pendidikan dan Latihan Pejabat Esolon III di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara	Secara umum terdapat kesenjangan kompetensi actual dengan kompetensi ideal baik untuk kompetensi umum, kompetensi khusus maupun kompetensi teknis. Secara umum kompetensi berada pada level yang menyatakan bahwa Diklat telah cukup, walaupun ada beberapa kompetensi berada pada daerah dimana Diklat di perlukan tetapi tidak mendesak.	Fisip UI	Pemetaan Kompetensi Diklat
20	Kongsak Thathong, et.al	2005	An Application of The Priciples of Action Reseach in Developing Teacher's Potentiality According to The Nature Education Act of 1999	Through training project the teachers had developed self esteem, self respect, team building, sharing, collaborative work, sense of belonging and had acquired skills in teaching and learning process. The benefit of training project was not limited to personal development of teachers but also their student as student centered.	Research in Higher Educational Journal	Potensi Guru Pelatihan

No	Penulis	Tahun	Judul	Temuan	Penerbit	Variabel
21	Cristopher Ameyaw Aumfi	2005	Improving Teachers' Competence and Their Working Conditions Through Inservice Training or Continuing Teacher Development	Teacher education should be regarded as a life long process for improvement or maintenance of competence of the teacher. Thus after the preservice training , the teacher should be given the opportunity to go through cycles of in service training.	Academic Research Library	Kompetensi Guru Kondisi Kerja Pelatihan Pengembangan Guru
22	Gary E. Marx	2007	The Principals' Partnership : Teacher Evaluation	Newer thinking treats teacher evaluation as an organizational problem that includes improving school climate , having the principal become an instructional leader, and building links between school improvement, professional development , teacher evaluation and student learning.	UMI, data proquest	Kepala sekolah Evaluasi Guru
23	Nirav Shah, Jefrey Anderson and Holy J. Humprey	2008	Teaching Profesionalism	Professionalism educators should interact with colleagues from other graduate school to learn about curricular innovation across different discliplines in order to develop their professionalism education and pedagogy .	John Hopkins University Press	Mengajar dengan profesional Pedagogik
24	Michael Beets, Brian Flay, et.al	2008	School Climate and Teacher's Belief and Attitudes	Perceptions of school climate were directly related to the teacher's belief held about prevention/social character and development program and the teacher's attitude had toward the positive action program.	Society for Prevention Reasearch	Iklm sekolah Kepercayaan guru Perilaku guru

No	Penulis	Tahun	Judul	Temuan	Penerbit	Variabel
25	Dorothy L. Stafford	2008	First Career and Second Career Secondary Novice Teachers' Self Assessed Value of Induction and Impact of Mentor Support to Their Teacher Competency	The data and the research verify that novice teachers need both professional and emotional support from an induction program to become competent teachers who stay in the profession. Training for the a foresaid competencies is highly required .	UMI , data proquest	Dukungan mentor Kompetensi guru
26	Patricia A. Jennings and Mark T. Greenberg	2008	The Prosocial Classroom : Teacher Social and Emotional Competence in Relation to Student and Classroom Outcomes	Tachers' social and emotional competence are important to develop and maintain of supportive teacher-student relationships, effective classroom management and successful social and emotional learning program implementation.	Academic Research Library	Kompetensi social Kompetensi emosional Outcome siswa
27	Haryono Suhendro	2008	Kontribusi Iklm Organisasi Sekolah, Kecerdasan Emosional Guru dan pengetahuan Teknologi Informasi dengan Profesionalisme Guru Produktif SMK Negeri	Terdapat korelasi yang signifikan antara iklim organisasi sekolah, kecerdasan emosional guru dan pengetahuan teknologi informasi dengan profesionalisme guru produktif SMK Negeri.	Universitas Negeri Malang	Iklm sekolah Kecerdasan emosional guru Pengetahuan TIK Profesionalisme Guru

No	Penulis	Tahun	Judul	Temuan	Penerbit	Variabel
28	Caswa	2008	Analisis Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kompetensi Guru di Lingkungan UPT Dinas Pendidikan di Kec.Kaduhejo Kab. Pandeglang Prov.Banten	- Terdapat pengaruh positif antara supervisi kepala sekolah dengan kompetensi guru. - Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kompetensi guru - Terdapat pengaruh positif antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kompetensi guru	Jurnal Ilmiah Niagara Vol 1 No.1 April 2008	Supervisi kepala sekolah Motivasi kerja Kompetensi guru
29	Carrie Ann Stephens and Sandol Waters	2009	The Process of Supervision with Teacher Choice : A Qualitative Study	Teacher should have a voice in the supervisory process , but many teacher educator would not consider teacher capable of sharing in the decision of how they are to be supervised. The teachers selected the supervisory model that would augment their professional growth and was appropriate for their current developmental level.	Proses Supervisi Pilihan Guru	Supervisi Pilihan Guru
30	Denis Hayes	2009	Opportunities and Obstacle in the Competency Based Training and Assessment of Primary Teachers in England	Hayes concludes that in aligning program with the statutory competence model, teacher preparation institutions must not neglect the developmental aspect of the skills that enable teacher to teach the competences.	Personal Library of Reasearch Papers	Pelatihan berbasis kompetensi Penilaian guru
31	Aarek Wayne Frmer	2010	“The Perception of Teachers and Principals on Leaders’ Behavior Informed by 13 Core Competencies and Its Relationship to Teacher Motivation.”	It was hypothesized that the higher the teachers’ perceptions were regarding principal leadership behavior the stronger the teachers’ motivation would be. Data found that teachers were more likely to have higher self-efficacy, collective efficacy, and intrinsic motivation when they perceived that principals valued and implemented behaviors informed the 13 core competencies.	UMI Dissertation Publishing, data proquest	Persepsi guru Kepala Sekolah Motivasi Guru

No	Penulis	Tahun	Judul	Temuan	Penerbit	Variabel
32	San Diego, CA	2010	Teachers on School Climate : It Really Matters	Many teacher are satisfied with key aspect of school climate , the physical and social environment where teaching and learning take place. Nearly 75% said their principals always/often involve the staff in decision making and have most of the instructional tools needed to do their jobs.	Guru Iklim Sekolah	Guru Iklim sekolah
33	Lawrie Mc Arthur, Don Cameron and Karen Hand		Signposts to Develop Teaching Excellence of Clinical Supervisors /Trainers	Supervisor/trainers work within complex teaching environments where they are increasingly handling learners across the medical continuum and trying to balance the competing demands of clinical service.The role of supervisor is pivotal and critical for a high quality teaching.	Taylor and Francis Ltd	Kemampuan guru Supervisor
34	Sailesh Sharma	2010	Perception of Teachers and School Leaders on Competencies of Teachers and Training Needs	The teachers prefers training in identifying difficulties, organizing instructions for enrichment, developing multi grade teaching skill, adopting problem solving skills, developing emotional intelegence skill, conducting action research and developing total quality management skills. Hence training for the teacher competencies is highly required.	Academic Research Library	Persepsi guru Kepemimpinan sekolah Pelatihan
35	David W Chan	2011	Characteristics and Competencies of Teachers of Gifted	The most important teacher competencies were related to specific teaching skills targeted to meet the needs of gifted learners in the class environment. The teachers who receive training in gifted education are more effective of gifted learners then untrained teachers.	Academic Research Library (Proquest)	Kompetensi Pelatihan
36	Janka Szilagyi and Tunde Szecsi	2011	Transforming Teacher Education in Hungary : Competencies for Elementary Teacher	Competencies related to knowledge of most academic subjects and methodologies were perceived to be more accomplished. It is important to ensure elementary teacher's opportunities for extended professionalism troughout the three cycles of higher education .	Academic Research Library (Proquest)	Kompetensi Pendidikan

No	Penulis	Tahun	Judul	Temuan	Penerbit	Variabel
37.	House Education and Workforce Committee Hearing	2011	Education Reforms : Exploring Teacher Quality	The teachers and teacher evaluation can play in the effort to build a better education system . Good evaluation system must have both a tie to quantitative student achievement growth and it must have multiple means of assessing a teacher, qualitatively.	Congressional Documents and Publications	Kualitas guru
38	Ming Jenn Wu, and Shu Chuan Lin	2011	Teachers' Professional Growth: Study on Professional (Pedagogical) Competency Development of Teachers in Junior Colleges/Universities of Technology	The four main findings in this study include: 1) 9 competency dimensions have been attained based on factor analysis results of professional (pedagogical) competency ; ; 2) 39.1% of teachers' professional development intents may be explained by variables such as professional educational ideologies and professional (pedagogical) competency growth need ; 3) professional educational ideologies .teachers' professional development intents are subject to change due to the social demography variable ; 4) items with greater the need level of professional (pedagogical) competency growth including instruction competency, research competency, information application competency, interpersonal relationship, and communication competency.	The Journal of American Academy of Bussines Cambridge	Perkembangan kompetensi pedagogic guru

No	Penulis	Tahun	Judul	Temuan	Penerbit	Variabel
39.	Shaoujuan Lin	2011	Foreign Language Teaching in U.S Higher Education Classroom : An Investigation of The Relationship Between Teacher Pedagogical Beliefs and Classroom Teaching	The Lin Transformational Teaching increased teacher competency and learner proficiency in four areas (individual professional development, collaborative professional development, teacher training program and student of Chinese.	Portland State University	Pedagogik guru Pengajaran
40	Karen Murphy, Lee ann M. Delli and Maeghan N. Edwards	2011	The Good Teacher and Good Teaching : Comparing Beliefs of School Grade Students, Preservice Teachers and Inservice Teachers.	Beliefs about good teaching seem to be formed at an early age with clear distinction between second grade students and inservice teachers . Essentially, every group believed a good teachers needed to be caring. The preservice teachers and inservice teacher also agreed that good teacher should be patient.	Taylor and Francis Ltd	Guru baik Mengajar baik Pelatihan

Sumber : Dari berbagai sumber yang telah diolah kembali

2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru

Kompetensi guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah, namun kompetensi guru tidak berdiri sendiri, tetapi di pengaruhi oleh faktor-faktor lain. Secara garis besar kompetensi guru dipengaruhi faktor internal yaitu faktor yang berasal dari guru itu sendiri dan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar guru.

Berdasarkan Tabel 2.1 yang berisi tentang penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kompetensi, kuaifikasi akademik, motivasi, diklat, kepemimpinan, supervisi pengawas sekolah, iklim sekolah merupakan variabel yang mempengaruhi kompetensi guru.

Peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui berbagai cara, diantaranya melalui peningkatan kualifikasi pendidikan. Uno (2011:64) menyatakan kompetensi guru tidak dapat berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, dan lamanya mengajar.

Apabila bidang studi yang diajarkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, akan menyebabkan seorang guru tidak mampu menyampaikan materi yang diajarkannya dengan baik dan profesional. Tetapi tidak selamanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya tidak bisa mengajar dengan baik. Hal ini bisa terjadi karena mungkin guru sudah sering mengampu pelajaran tersebut dan sudah bertahun-tahun mengajarkannya sehingga pengetahuan guru terhadap materi yang diajarkannya berkembang seiring berjalannya waktu.

Dalam penelitian Nurwati (2000) menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan mempunyai hubungan bermakna dengan kompetensi mengajar. Penelitian Scrugs dan Mastropieri (1993) yang menunjukkan bahwa pengalaman memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengajaran yang dilakukan guru.

Hamro (2003) berpendapat bahwa tingkat pendidikan dan diklat memiliki pengaruh terhadap kompetensi pegawai. Ada hubungan positif antar tingkat pendidikan dengan kompetensi pegawai sebesar 40,8% dan diklat secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 23,7% terhdap kompetensi pegawai.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi. Hal ini dinyatakan oleh Spencer dan Spencer (1993:9), kompetensi individu

terbentuk dari perpaduan antara watak, konsep diri, dan motivasi internal. Sementara Chung dan Megginson (1981) menyatakan bahwa *“motivation is defined as goal directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal”* (Gomes, 2003:177).

Motivasi merupakan daya pendorong yang dapat mengarahkan perilaku seseorang dalam mencapai tujuannya. Orang yang mempunyai motivasi akan berusaha kuat dalam mencapai tujuan, sehingga perilaku dan tindakannya diarahkan pada usaha mencapai tujuannya tersebut. Hal ini juga terbukti dalam penelitian Caswa (2008) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara supervisi, motivasi kerja dengan kompetensi guru.

Menurut Munandar (1992:17) ada dua faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu (1) faktor bawaan seperti bakat, dan (2) faktor latihan. Kompetensi seseorang dipengaruhi faktor internal yaitu bakat dan eksternal yaitu dengan latihan. Seseorang bisa kompeten karena memang sudah pembawaannya atau bakatnya tetapi kalau bakat tersebut tidak pernah diasah maka kompetensinya tidak akan berkembang. Dilain pihak bisa saja seorang guru tidak memiliki bakat mengajar tetapi dia sering mendapat pelatihan dan hasil pelatihan tersebut dikembangkan dan diaplikasikan dalam pekerjaannya, maka kompetensi guru tersebut akan berkembang dan meningkat.

Suyatno, Sumedi dan Riadi (2009: 211) mengemukakan bahwa kompetensi guru dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, diantaranya melalui pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan (diklat), workshop, magang dan sebagainya. Seorang guru bisa saja memiliki kualifikasi akademik yang memadai tetapi tidak pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan, maka ada kemungkinan kemampuan yang dimilikinya menjadi tidak berkembang atau bahkan bisa hilang.

Dalam penelitiannya Walker (1992:112) menyatakan *“Education and Training is the principle vehicle for developing skills and abilities of employees. It is also important as a way to implement strategy because it influences employees value, attitudes and practice; it is a primary communications vehicle controlled by management”*.

Ilmu dan informasi merupakan sesuatu hal yang terus berkembang, oleh karena itu diklat merupakan salah satu sarana yang dapat digunakan guru untuk

mengembangkan kemampuannya atau untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru. Diklat penting untuk diimplementasikan karena dapat mempengaruhi sikap, perilaku, nilai dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Diklat juga penting dilakukan sebagai salah satu upaya meningkatkan kompetensi guru. Hal ini dikemukakan dalam penelitian Sanghi (2007:10) yang menyatakan "*competency can be improved via training and development*". Melalui pelatihan potensi dan kemampuan yang dimiliki guru dapat lebih dikembangkan dan ditingkatkan.

Gibson dalam Mujtahid (2009:102) mengemukakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi motivasi dan kompetensi individu dalam kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan seseorang akan membuat anggota atau pegawainya mau melakukan sesuatu atau berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpinnya.

Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, peran guru tentu menjadi sangat penting karena guru merupakan pihak yang bersentuhan langsung dengan peserta didik. Kompeten atau tidaknya seorang guru juga dipengaruhi oleh bagaimana persepsi atau pandangan orang lain yang secara langsung terlibat dalam menilai pekerjaan guru yaitu kepala sekolah dan pengawas (supervisor).

Newman (1993:41) menyatakan "*Administrator and supervisor are charged with the responsibility of determining whether a classroom teacher is competent or not. And one of the major barometer to asses the effectiveness of teacher is through the eyes of their administrators and supervisors*". Jadi kepala dan pengawas merupakan pihak yang dapat mempengaruhi apakah seorang guru itu kompeten atau tidak.

Untuk mencapai tujuan organisasi, kepala sekolah dapat mendorong guru-guru agar kompeten pada pekerjaannya dengan memberikan insentif. Hal ini dinyatakan oleh Ellis dalam penelitiannya (1984:3) :

"In addition to setting and clarifying expectations, administrators can also employ incentives to induce teachers to excell in their profession. These include merit pay plans, career options (including career leaders), enhanced professional responsibilities (for example, master teacher plans),

nonmonetary recognition such as annual awards, and improved working conditions”.

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, kepala sekolah harus mampu memotivasi para guru untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi pegawai dengan berbagai cara. Kepala sekolah juga harus memiliki program pengembangan karier guru untuk memacu kinerja guru-guru.

Mehrunnisa (1998) dalam penelitiannya menyatakan bahwa supervisi membantu guru menjadi lebih baik dalam pekerjaannya, membantu guru mengembangkan pengetahuan, pemahaman dan pedagogik guru. Dan seorang *supervisor* mempunyai tugas untuk membuat penilaian terhadap profesi guru.

Kompetensi individu juga dapat terbentuk karena adanya potensi bawaan dan lingkungan sekitar. Pernyataan ini berdasarkan pada pendapat Stern, yang menyatakan perkembangan kompetensi seseorang merupakan hasil dari proses kerjasama antara hereditas (pembawaan) dan lingkungan (Uno, 2011: 61).

Bagaimanapun baiknya pembawaan, apabila lingkungannya tidak menunjang maka pembawaan yang sudah baik akan menjadi laten (tetap tidur). Begitu juga sebaliknya, apabila pembawaannya tidak baik, namun lingkungan memungkinkan dan menunjang maka kompetensi ideal akan tercapai. Hal ini juga akan berlaku bagi guru, artinya walaupun secara alamiah guru tersebut sudah kompeten tetapi apabila iklim sekolahnya tidak mendukung atau tidak kondusif, maka yang akan terjadi adalah kompetensi guru tersebut tidak akan berkembang.

Sergiovanni dan Starratt (1993) menyatakan bahwa perilaku guru dan siswa dipengaruhi oleh iklim sekolah (Suharsaputra, 2010:76). Interaksi manusia yang terjadi di dalam suatu sekolah akan membentuk atau mempengaruhi iklim sekolah. Setelah iklim sekolah terbentuk maka akan mempengaruhi anggota organisasi yang menentukan kualitas kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya melalui tindakan atau perilaku anggotanya. Untuk lebih jelasnya organisasi yang dimaksud adalah sekolah.

Dalam penelitian Beets dan Flay (2008) ditemukan bahwa persepsi terhadap iklim sekolah secara langsung mempengaruhi kepercayaan dan perilaku guru di sekolah. Sementara Suhendro (2008) dalam penelitiannya menunjukkan

bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara iklim organisasi sekolah dan kecerdasan emosional guru dengan profesionalisme guru.

Berdasarkan beberapa pendapat dan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru dipengaruhi oleh tingkat pendidikan (kualifikasi akademik), motivasi, pendidikan dan latihan (diklat)/pelatihan (*training*), kepemimpinan kepala sekolah, supervisi pengawas sekolah dan iklim sekolah.

2.3.1 Kualifikasi Akademik

Soeyatno, Sumedi dan Riadi (2009: 218) menyatakan peningkatan kualifikasi akademik merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam peningkatan kompetensi guru. Tanpa peningkatan kualifikasi akademik, kecil kemungkinannya akan berhasil mewujudkan guru yang terstandar dan kompeten. Dengan semakin tinggi dan terstandarnya kualifikasi akademik guru maka akan mempengaruhi pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas.

Menurut Mujtahid (2009 : 61) kualifikasi guru dipandang sebagai pekerjaan yang membutuhkan kemampuan yang “mumpuni” dan dapat dilihat dari derajat lulusannya. Lebih lanjut Mujtahid menyatakan bahwa untuk mengukur kualifikasi guru dapat dilihat dari tiga hal, yaitu 1) kemampuan dasar sebagai pendidik ; 2) kemampuan umum sebagai pengajar ; 3) kemampuan khusus sebagai pelatih. Dengan modal ketiga kualifikasi tersebut diharapkan guru dapat melaksanakan tugasnya dengan kompeten dan profesional.

Suyatno, Sumedi, dan Riadi (2009:213) menyatakan kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimum yang harus dipenuhi oleh seorang guru yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan dan sesuai dengan kewenangan mengajar serta sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Tingkat pendidikan dan latar belakang pendidikan seorang guru akan mempengaruhi bagaimana dia akan berperilaku dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kualifikasi akademik pendidikan yang memadai merupakan sebuah prasyarat mutlak bagi seorang guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Cohen (1990:2) menyatakan pendidikan adalah proses latihan dan pengembangan kecakapan, keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya

yang khusus dilakukan di sekolah formal. Dengan tingkat pendidikan yang sesuai dengan persyaratan maka seorang guru diharapkan memiliki kecakapan, keterampilan, watak dan kepribadian sebagai seorang guru dan pendidik yang mampu menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Notoatmodjo (2009:16) menyatakan bahwa pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi

Dengan kualifikasi pendidikan yang memadai sesuai dengan apa yang dipersyaratkan oleh organisasi, diharapkan seseorang mampu berpikir secara luas, kompeten dan memiliki inisiatif yang lebih besar. Dengan keadaan yang demikian, maka seseorang akan menemukan cara-cara yang lebih efisien dan efektif dalam melakukan pekerjaannya. Pendidikan bagi pegawai dan organisasi memiliki fungsi tersendiri. Seperti yang diungkapkan Hasibuan (1996:137) yang mengatakan bahwa :

“...Fungsi pendidikan dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan meliputi dua dimensi penting dalam sistem pendidikan, yaitu (1) dimensi kuantitatif, yang meliputi fungsi pendidikan dalam memasok tenaga kerja terdidik dan terampil sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja yang tersedia; (2) dimensi kualitatif, yang menyangkut fungsi sebagai penghasil tenaga terdidik dan terlatih yang akan menjadi sumber penggerak pembangunan”.

Guru yang memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan apa yang menjadi persyaratan pemerintah akan merupakan sumber penggerak bagi sekolah maupun masyarakat . Dengan tingkat pendidikan yang memadai maka seorang guru diharapkan mempunyai keterampilan dan kecakapan tertentu yang diperlukan dalam pekerjaannya baik sebagai pendidik maupun sebagai pengajar.

Pengalaman empirik menunjukkan bahwa lemahnya sistem pendidikan nasional yang terbangun selama ini, disinyalir lebih banyak dipengaruhi oleh banyaknya guru yang belum memenuhi persyaratan kualifikasi akademik minimum. Suyatno, Sumedi dan Riadi (2009:215) menyatakan berdasarkan rekapitulasi guru menurut jenjang pendidikan tertinggi di ketahui sebanyak

67,57% guru di tanah air tidak memenuhi persyaratan minimum sebagaimana diamanatkan dalam peraturan pemerintah tentang standar pendidikan dan tenaga pendidikan.

Dengan keadaan guru yang tidak memiliki tingkat pendidikan yang memadai, maka otomatis akan berimbas pada kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh guru. Profesionalisme guru pada tataran yang lebih empirik diukur melalui kompetensi akademik yang dimiliki.

Tingkat pendidikan seorang guru akan mempengaruhi bagaimana seorang guru melakukan pekerjaannya termasuk bagaimana seorang guru bisa bertindak sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran. Setidaknya dengan tingkat pendidikan yang memadai seorang guru dapat melakukan pembelajaran dengan baik. Oleh karena itu peningkatan kualifikasi pendidikan bagi seorang guru agar sesuai dengan ketentuan, merupakan suatu hal yang mutlak untuk dilakukan.

Lebih lanjut Soeyatno, Sumedi dan Riadi (2009:117) menyatakan seorang pendidik dalam rangka menjalankan profesinya sebagai guru harus memenuhi kualifikasi akademik dan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya. Kualifikasi akademik guru di peroleh melalui program pendidikan formal sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi terakreditasi. Kualifikasi akademik guru ditunjukkan dengan ijazah yang merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi guru untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik pada jenjang, jenis, dan satuan pendidikan atau mata pelajaran yang diampunya sesuai standar nasional pendidikan.

Di dalam perkembangan ilmu pengetahuan dewasa ini yang sangat cepat tentunya sangat ideal apabila ada syarat minimum dari seorang guru dengan pendidikan S1 ditambah dengan penguasaan ilmu kependidikan. Untuk guru sekolah menengah sangat ideal apabila dididik dalam lingkungan universitas kemudian dilengkapi dengan pendidikan profesional pada tingkat S2 dan S3.

Bagi guru dalam jabatan yang belum memenuhi kualifikasi minimum dapat berupaya untuk memenuhi melalui pendidikan formal dengan mengakui hasil pembelajaran yang pernah dicapainya, termasuk a) pelatihan guru dengan memperhitungkan ekuivalensi satuan kredit semesternya; b) prestasi akademik

yang diakui dan diperhitungkan ekuivalensi SKS nya oleh perguruan tinggi ; dan/atau c) pengalaman mengajar dengan masa bakti dan prestasi tertentu.

Jadi yang dimaksud kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimum yang harus dimiliki guru sesuai dengan kewenangan mengajar dan dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat. Peningkatan kualifikasi akademik sangat diperlukan untuk mewujudkan guru yang terstandar, kapabel, dan profesional dalam mengampu pembelajaran sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tanpa peningkatan kualifikasi pendidikan guru, kecil kemungkinannya akan berhasil mewujudkan guru yang terstandar dan kompeten.

2.3.2 Motivasi Guru

Motivasi guru merupakan salah satu kunci bagi keberhasilan dalam pengembangan kompetensi guru. Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Dengan motivasi yang ada dalam dirinya seorang guru akan berperilaku atau bersikap tertentu untuk mencapai suatu tujuan baik itu untuk tujuan pribadi maupun untuk tujuan organisasi.

Harmer (2001) mendefinisikan motivasi sebagai *"some kind of internal drive which pushes someone to do things in order to achieve something"*. Sementara Dörnyei (2001) menyatakan *"Motivation is thought to be responsible for "why people decide to do something, how long they are willing to sustain the activity and how hard they are going to pursue it"* (The Internet TESL Journal, 2006). Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai suatu tujuan. Motivasi menggerakkan seseorang untuk berusaha keras dalam pekerjaannya dan membuat seseorang mampu bertahan dalam melakukan sesuatu.

Terry (1986) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan suatu perbuatan atau berperilaku tertentu (Notoatmodjo, 2009:114). Motivasi mendorong perilaku seseorang untuk berusaha mencapai suatu sasaran atau tujuan tertentu. Motivasi juga merupakan suatu landasan bagi seseorang untuk bertindak sesuatu dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhan hidupnya.

Menurut Gomes (2003:181) motivasi seorang pekerja melibatkan faktor individual dan faktor organisasional. Yang termasuk motivasi individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap, dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan kerja, hubungan sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Johnson (1986:55) menyatakan motivasi guru didasarkan pada tiga teori yaitu:

“ (1) Expectancy theory: It is probable for a person to struggle for work if there is an expected reward such a bonus or a promotion that is worth working; (2) Equity theory: Unfair treatment for their efforts and achievements makes individuals displeased ; (3) Job enrichment theory : The more varied and challenging their work is, the more productive employees become (The Internet TESL Journal, 2006).

Menurut Johnson ada tiga teori yang menyatakan tentang motivasi guru, yaitu teori pengharapan, teori kadilan, teori peningkatan pekerjaan. Guru bisa termotivasi untuk bekerja karena ada penghargaan yang sebanding dengan pekerjaannya seperti bonus dan promosi jabatan. Perlakuan yang tidak adil membuat guru merasa tidak puas sehingga akan menyebabkan menurunnya tingkat motivasi guru dalam bekerja. Tetapi ada juga beberapa guru yang termotivasi dengan diberikan tugas yang bervariasi dan menantang.

Hikmat (2009:272) menyatakan motivasi merupakan pendorong yang sangat kuat dalam menentukan terwujudnya suatu perbuatan atau tindakan yang direncanakan. Dorongan itu dapat berupa imbalan atau adanya ancaman. Dorongan juga dapat terjadi sebagai bagian dari kesadaran jiwa yang diambangi oleh harapan terhadap sesuatu yang akan dicapai. Tujuan dari motivasi menurut Hikmat adalah (1) merangsang seseorang untuk bekerja dengan baik; (2) mendorong seseorang untuk bekerja lebih berprestasi; (3) mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab; (4) meningkatkan kualitas kerja ; (5) mengembangkan produktivitas kerja; (6) mentaati aturan yang berlaku; (7) jera dalam melanggar aturan; (8) mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan; (9) mempertahankan prestasi kerja dan bersaing secara sportif.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan, motivasi secara garis besar dibedakan menjadi motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik merupakan sesuatu yang dapat mendorong atau menggerakkan seseorang berperilaku tertentu karena ada rangsangan dari luar, misalnya adanya iklim sekolah atau adanya *reward* sehingga membuat seseorang bekerja lebih giat. Sedangkan motivasi intrinsik adalah sesuatu yang membuat seseorang terdorong atau tergerak untuk berperilaku tertentu karena dorongan yang berasal dari dirinya sendiri, tanpa banyak rangsangan dari luarpun, dia akan tetap tampil prima.

Danim lebih memfokuskan pada motivasi intrinsik atau disebut sebagai motivasi diri. Danim (2011:117) menyatakan bahwa motivasi diri merupakan alasan sangat personal yang mendorong guru untuk berperilaku tertentu dan merupakan panggilan jiwa, keikhlasan tanpa embel-embel, kesiapan mental yang tulus, afeksi nuraniah, aktualisasi potensi alami, dan rangsangan internal yang muncul dalam diri seorang pegawai untuk mengemban tugas pokok dan fungsi secara kreatif, efisien, produktif dan berkesinambungan.

Lebih lanjut Danim (2011:119) menyatakan motivasi diri dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu berbasis kesenangan dan kewajiban. Motivasi berbasis kesenangan berarti bahwa apa yang dikerjakan oleh seorang guru memang menjadi bagian dari hidupnya, terlepas dari ada atau tidak manfaat ekonomi dan sosialnya. Motivasi berbasis kewajiban merujuk pada apa yang dikerjakan oleh guru, memang sudah merupakan tugas pokok dan fungsi utama, atau dipandu oleh kebiasaan baiknya dalam mengemban tugas.

Danim (2011:121) juga menyatakan bahwa motivasi diri guru paling tidak memuat enam unsur penting yaitu : 1) tujuan yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran; 2) *spirit* atau obsesi pribadi untuk mencapai tujuan pembelajaran; 3) kemauan tiada henti untuk mewujudkan cita-cita dan harapan atas capaian pembelajaran tingkat tinggi; 4) tidak putus asa atau tidak akan berhenti sebelum tujuan yang ingin dicapai benar-benar terwujud; 5) semangat untuk mengembangkan strategi pembelajaran yang diperlukan guru untuk mencapai tujuan tersebut; 6) aneka proses kreatif, inovatif untuk mencapai tujuan pembelajaran yang terbaik.

Penetapan mengenai apa tujuan yang ingin dicapai dan bagaimana strategi mencapai tujuan itu, merupakan sesuatu yang penting bagi guru yang produktif. Juga obsesi, ketidakputusasaan, kreativitas, pemilihan alternatif dan inovasi diri yang menyertainya, itu semua merupakan hal penting bagi guru yang memiliki motivasi diri yang tinggi.

Seorang guru harus mampu memotivasi dirinya sendiri dan peserta didiknya. Memotivasi diri berarti mampu mengenali emosi orang lain atau memiliki empati, dan dibangun berdasar pada kesadaran diri. Guru yang mampu menyesuaikan diri dengan emosi sendiri, akan mampu menghormati perasaan koleganya. Sebaliknya, jika guru tidak mampu memotivasi dirinya sendiri, hampir dipastikan dia tidak akan mampu memotivasi siswanya.

Teori Maslow *Hierarchy of Needs* berpendapat bahwa kebutuhan manusia dapat disusun menurut hierarki, dimana kebutuhan paling atas akan menjadi motivator utama jika kebutuhan tingkat bawahnya sudah terpenuhi (Gomes, 2003:188). Adapun hierarki kebutuhan Maslow tersebut adalah (1) kebutuhan aktualisasi diri; (2) kebutuhan penghargaan; (3) kebutuhan berafiliasi, diterima oleh orang lain; (4) kebutuhan rasa aman; (5) kebutuhan fisiologi (Notoatmodjo, 2009:121).

Seseorang berperilaku atau bertindak sesuatu karena adanya motivasi untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Menurut Maslow, kebutuhan yang terpenuhi bukan merupakan faktor motivasi perilaku. Kebutuhan yang tidak terpenuhilah yang paling mempengaruhi perilaku seseorang (Gomes, 2003:188). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila seseorang merasa belum dapat memenuhi salah satu kebutuhan yang ada dalam hierarki kebutuhan, maka akan menyebabkan seseorang untuk terus berupaya atau berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melakukan berbagai tindakan ataupun perilaku tertentu.

Dornyei (2001:157) menyatakan ada empat aspek dari motivasi yang mengacu pada motivasi guru yaitu (1) *Intrinsic Component*; (2) *Contextual Factors*; (3) *Temporal Dimension*; (4) *Negative Influences*. Komponen intrinsik meliputi “*internal desire to educate people, to give knowledge and value, and performing a behavior for its own sake in order to experience pleasure and*

satisfaction such as the joy of doing a particular activity or satisfying one's curiosity" (Dörnyei, 2001b:47).

Guru yang memiliki motivasi intrinsik adalah : 1) guru yang memiliki keinginan kuat memberikan ilmu pengetahuan dan mendidik orang lain; 2) berusaha untuk menanamkan nilai-nilai positif ke peserta didik sehingga peserta didik bukan hanya cerdas dari segi kognitif saja tetapi juga mental dan kepribadiannya; 3) menunjukkan perilaku tertentu untuk mendapatkan pengalaman yang menyenangkan, dan benar-benar mencintai pekerjaannya.

Contextual Factors meliputi faktor motivasi yang berasal dari luar diri guru itu sendiri atau berasal dari lingkungan dimana guru itu bekerja. Yang termasuk di dalam faktor kontekstual adalah *"the school's general climate and the existing school norms; the class sizes, the school resources and facilities; the standard activity structure within the institution; collegial relations; the definition of the teacher's role by colleagues and authorities; general expectations regarding student potential; the school's reward contingencies and feedback system"*. (Dörnyei, 2001a:161).

Norma atau aturan yang berlaku di sekolah, sarana dan prasarana yang tersedia, standar operasional pekerjaan (SOP), hubungan antar rekan kerja, harapan yang tinggi terhadap prestasi siswa dan adanya sistem evaluasi terhadap kinerja guru atau penghargaan merupakan faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi motivasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Temporal Dimension diartikan *"teacher motivation is not only about the motivation to teach but also about the motivation to be a teacher as a lifelong career; monitoring role with new discipline and responsible for developing new courses / programs"*. (Dörnyei, 2001a:164). Guru yang memiliki motivasi adalah guru yang menganggap bahwa profesi guru sebagai karir utama dalam hidupnya, responsif terhadap perkembangan bahan ajar dan juga bertanggung jawab terhadap pengembangan bahan ajar.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi diri guru merupakan kekuatan, pendorong, pemberi semangat atau keadaan psikologis yang mendorong guru untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya dalam rangka mencapai prestasi yang diinginkan baik itu untuk kepentingan dirinya maupun untuk

kepentingan organisasi. Guru yang memiliki motivasi diri tinggi dapat dilihat dari kinerja atau perilaku dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.3.3 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Diklat merupakan jendela ilmu pengetahuan dan teknologi, jendela tempat di mana guru dapat melihat perkembangan jaman yang senantiasa berkembang dinamis, serta merupakan jendela dunia dengan segala perkembangan dan tuntutan. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan bentuk pengembangan sumber daya manusia yang amat strategis.

Walker (1992:112) menyatakan *“Training and education are central element in the process of developing employees. Training in its myriad forms skill and obtain knowledge that will help then improve their performance and further the organization’s goals”*. Dengan pendidikan dan pelatihan, pegawai akan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru sehingga diharapkan bisa memperbaiki kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

Kompetensi dan profesionalisme seorang guru dapat dikembangkan dan ditingkatkan melalui diklat. Pelatihan yang dilaksanakan seharusnya dikaitkan langsung dengan pemecahan terhadap masalah dan kondisi nyata yang dihadapi oleh guru di kelas, seperti apa yang dikatakan oleh Lang (1999) :

“There is no finalized model today to describe the deliberate development of professional practice, but rather a series of questions about the knowledge and competencies required that are accessible through training” Teacher training, in particular, must take the actual conditions in which teaching takes place into account and place more emphasis on classroom action, in particular through reflexive analysis” (Martinet et al, 2001:22).

Suyatno, Sumedi dan Riadi (2009: 229) menyatakan diklat merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan/keterampilan dan sikap baik yang berkenaan dengan kompetensi pedagogis, profesional, sosial maupun kompetensi kepribadian. Dengan diklat guru mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dan guru juga dapat menyegarkan kembali pengetahuan, keterampilan, sikap dan kompetensi yang dimilikinya. Diklat merupakan sebuah upaya pengembangan sumber daya pendidik untuk meningkatkan dan

mengembangkan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan kompetensi guru secara keseluruhan.

Wahjusumijo (2007:380) mengartikan pendidikan dan pelatihan sebagai “sesuatu program kesempatan belajar yang direncanakan untuk menghasilkan anggota staff... demi memperbaiki penampilan seseorang yang telah mendapat tugas menduduki jabatan”. Untuk memperbaiki kompetensi seorang pegawai dapat dilakukan dengan memberikan diklat.

Menurut Notoatmodjo (2009:16) pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya di satukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan)

Notoatmodjo juga menyatakan bahwa pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (training) adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Lebih lanjut Notoatmodjo (2009 : 17) menyatakan pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan, orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*), sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum. Pelatihan pada umumnya menekankan pada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap, sedangkan pada pendidikan kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor memperoleh perhatian yang seimbang, terutama pada pendidikan yang bersifat umum.

Danim dan Khairil (2011:31) mengemukakan bahwa pendidikan, pelatihan merupakan proses yang ditempuh guru pada saat menjalani tugas-tugas kedinasan

untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, sikap, pemahaman, dan performansi yang dibutuhkan oleh guru saat ini dan di masa mendatang.

Guru dan tenaga kependidikan profesional menjalani proses pembinaan dan pengembangan secara berkesinambungan. Secara umum kegiatan tersebut menurut Danim dan Khairil dimaksudkan untuk merangsang, memelihara dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar siswa.

Notoatmodjo (2009:23) menyatakan pelatihan bagi pegawai di suatu organisasi biasanya dikelompokkan menjadi dua macam yaitu pelatihan sebelum menjalankan tugas atau pekerjaan (*pre service training*) dan pelatihan setelah menjalankan tugas (*in service training*). *Pre service training* diikuti oleh pegawai baru atau calon pegawai baru di suatu organisasi. Tujuan pelatihan ini utamanya memberikan wawasan kepada para pegawai baru untuk mengenal dan memahami visi, misi dan budaya kerja organisasi, sehingga diharapkan para pegawai dapat menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik, loyal dan penuh dedikasi.

Sementara *In service training* ditujukan bagi pegawai yang sudah bekerja pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Jadi seorang pegawai sebelum melakukan pekerjaan barunya, dia harus mengikuti pelatihan terlebih dahulu sebagai dasar bagi dirinya agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Dan setelah menjadi pegawai dia pun harus mendapatkan pelatihan agar mendapatkan pengetahuan, keterampilan baru dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga dia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan kompeten pada bidangnya.

Di dalam program pelatihan guru harus mencakup semua kompetensi yang harus dikuasai oleh guru dan juga melatih guru tentang berbagai keterampilan yang memang benar-benar dibutuhkan dalam melaksanakan proses pembelajaran dan juga mengajarkan bagaimana seorang harus mampu mengelola kelas agar proses pembelajaran dapat berlangsung dengan efektif dan menyenangkan.

Martinet (2001:202) mengungkapkan “*The resources required for the development of professional competencies also include knowledge of a pedagogical and didactic nature. Various approaches, methods, means, resources*

and techniques relating to teaching-learning situations, evaluation and class management must be included in the teacher training programs”.

Penyelenggaraan diklat memiliki berbagai manfaat bagi guru. Lebih lanjut Suyatno, Sumedi dan Riadi menyatakan (2009: 228) manfaat diklat bagi guru adalah : 1) memperdalam dan memperluas pengetahuan dan wawasan; 2) meningkatkan kompetensi dan profesionalisme; 3) memantapkan nilai-nilai keimanan, ketakwaan, dan budi pekertiluhur; 4) mendukung penguatan semangat nasionalisme dan integritas nasional; 5) meningkatkan kecintaan terhadap budaya, bangsa dan negara; 6) memantapkan keseimbangan etika, logika, estetika, dan kinestetika; 7) meningkatkan daya adaptasi terhadap abad pengetahuan dan teknologi informasi; 8) mengembangkan keterampilan hidup; serta 9) memberdayakan peserta diklat. Tingkat kebermaknaan dan manpaat penyelenggaraan diklat bagi guru tergantung pada motivasi dan komitmen pribadi dalam mengikuti dan menindak lanjuti hasil diklat yang dicapainya.

Wahjusumijo (2007:381) menyatakan untuk melihat efektif atau tidaknya program diklat, maka ada tuntutan pragmatis yang secara esensial harus ada dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan yaitu : 1) Responsif, diklat direncanakan dan dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan dan kebutuhan guru dan staf lainnya, organisasi dan masyarakat yang lebih luas; 2) Erektif, pelatihan harus menghasilkan produk yang diperlukan dan diinginkan serta memberikan kepuasan kepada para peserta dan organisasi dan diharapkan dengan diklat akan membuat perubahan perilaku pada guru dalam melaksanakan tugasnya; 3) Efisien, berarti pelatihan harus mampu berdaya guna secara ekonomis dan memperoleh manfaat yang seoptimal mungkin; dan 4) Relevansi, pelatihan harus menjadi lebih relevan dengan kebutuhan sekarang, kepentingan guru, organisasi dan masyarakat di mana organisasi itu berada.

Ilmu pengetahuan dan teknologi selalu berkembang dinamis, oleh karena itu guru dituntut bisa mengikuti berbagai perkembangan tersebut. Dengan kegiatan diklat diharapkan guru dapat senantiasa “*mengupdate*” pengetahuan dan kemampuannya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik.

Dalam upaya peningkatan kompetensi guru (pedagogik, professional, kepribadian dan sosial) diperlukan program diklat yang sesuai dengan kebutuhan.

Oleh karena itu diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru. Menurut Suyatno, Sumedi dan Riadi (2009: 221) upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru adalah dengan melakukan pemetaan kebutuhan diklat, pengemasan program diklat berbasis kompetensi dan pemberdayaan Kelompok Kerja Guru (KKG) atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

a. Pemetaan Kebutuhan Diklat

Suyatno, Sumedi dan Riadi (2009:223) menyatakan peta kebutuhan atau peta kompetensi peserta diklat yang senantiasa dibuat dalam setiap perencanaan program diklat diyakini akan berkontribusi positif terhadap terwujudnya program diklat berbasis kompetensi yang bermutu, bermakna dan sesuai dengan kebutuhan.

Dalam rangka memperoleh peta kebutuhan diklat yang objektif dan akurat maka diperlukan instrument pengumpul data kebutuhan peserta diklat yang mengacu pada standar pendidik dan tenaga kependidikan, khususnya standar kompetensi guru. Hasil pemetaan kebutuhan diklat yang didasarkan pada hasil pengumpulan data memberikan gambaran kompetensi yang diperlukan oleh guru di lapangan sehingga dapat digunakan sebagai acuan yang sangat bermakna dalam rangka mewujudkan desain diklat peningkatan kompetensi guru yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

Dengan berdasarkan peta kebutuhan peserta diklat, maka desainer diklat perlu menetapkan latar belakang, tujuan, sasaran, hasil yang diharapkan, manfaat dan dampak, pola dan strategi pelaksanaan, struktur program, deskripsi program, nara sumber/fasilitator, jadwal, serta tempat dan waktu pelaksanaan diklat.

b. Diklat Berbasis Kompetensi

Kompetensi guru bersifat holistik, oleh karena itu peningkatan kompetensi guru perlu dilakukan secara integratif dan komprehensif . Program diklat peningkatan kompetensi guru yang ideal adalah program diklat yang dikemas berdasarkan kebutuhan peserta diklat, baik yang berkenaan dengan kompetensi pedagogik, professional, sosial dan kompetensi kepribadaian. Desainer program diklat harus mampu memastikan peta kebutuhan diklat atau peta kompetensi peserta diklat yang diperoleh melalui identifikasi kebutuhan peserta diklat.

Martinet et al (2001:53) menyatakan “ *Teacher training programs should be designed in a way that is more in keeping with professional logic; in other words, they must allow future teachers to develop the competencies required to actually practise their profession*”. Program pelatihan seharusnya diarahkan pada kegiatan yang memungkinkan guru untuk mengembangkan kompetensinya agar bisa diaplikasikan dalam pekerjaannya.

Soeyatno, Sumedi dan Riadi (2009:223) menyatakan secara teknis operasional, diklat berbasis kompetensi (*competency based training/CBT*) harus didasarkan pada kebutuhan kompetensi/sub kompetensi yang diperlukan peserta diklat. CBT perlu diaplikasikan dan dikembangkan secara optimum serta dilaksanakan secara tersistem, terprogram, terpadu, dan berkelanjutan. Lebih lanjut Suyatno, Sumedi dan Riadi (2009:224) menyatakan apabila CBT dilaksanakan seperti tersebut maka program CBT diyakini mampu mendorong percepatan peningkatan kompetensi guru.

Dalam praktik, pengemasan desain diklat berbasis kompetensi perlu mengacu pada beberapa prinsip. Diklat peningkatan kompetensi harus berfokus atau berorientasi pada pemenuhan kebutuhan yang dipersyaratkan. Diklat peningkatan kompetensi harus bersifat komprehensif, integratif, dan berkelanjutan. Jadi diklat tersebut harus mengakomodasi berbagai kompetensi yang dipersyaratkan secara terpadu dan dilaksanakan secara berkelanjutan.

c. KKG dan MGMP

Pemberdayaan Kelompok Kerja Guru (KKG) / Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) memiliki peran yang sangat sentral dan strategis dalam peningkatan kompetensi guru. KKG dan MGMP merupakan forum terdepan yang diperhitungkan, didukung dan diberdayakan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan menuju standar nasional pendidikan.

Suyatno, Sumedi dan Riadi (2009:225) menyatakan pengalaman empirik menunjukkan bahwa KKG atau MGMP telah memperlihatkan perannya yang sangat signifikan dalam peningkatan profesionalisme guru. Aktivitas KKG atau MGMP dimaksud antara lain : 1) penyiapan kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP); 2) penyiapan silabus; 3) rancangan pelaksanaan pembelajaran (RPP); 4) penyusunan program ajar, 5) pengembangan profesi guru; 6) peningkatan

kompetensi guru; 7) pengembangan metode pembelajaran; 8) pengembangan alat peraga; (9) sosialisasi dan penerapan *lesson study* berbasis KKG/MGMP; (10) sosialisasi dan aplikasi pembelajaran aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan (PAKEM); serta 11) mempererat tali silaturahmi diantara guru anggota KKG/MGMP.

2.3.4 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah merupakan pimpinan dalam tataran institusi organisasi sekolah yang akan menentukan bagaimana kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan suatu sekolah. Seperti apa yang dikatakan oleh Wahjosumidjo (2007:3) “ keberhasilan sekolah, adalah sekolah yang memiliki pemimpin yang berhasil (*effective leaders*)”. Kepemimpinan merupakan suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan organisasi, oleh karena itu kemampuan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif merupakan kunci keberhasilan sekolah.

Sulthon (2009:66) menyatakan baik buruknya suatu organisasi banyak bergantung pada efektif tidaknya kepemimpinan yang dimainkan oleh pimpinan organisasi tersebut. Begitu juga halnya dengan lembaga pendidikan, baik buruknya suatu sekolah banyak ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Jika kepemimpinan kepala sekolahnya efektif, maka sekolah tersebut akan berjalan dengan baik dan efektif, dan sebaliknya jika kepemimpinannya tidak efektif, maka sekolah yang dipimpinnya juga akan menjadi tidak efektif pula. Apabila ia dapat memainkan peranan kepemimpinan yang efektif, maka diharapkan akan tercapai keefektifan dalam upaya memberdayakan, mengembangkan dan meningkatkan kualitas guru di sekolah.

Kepala sekolah dengan kepemimpinannya dapat mempengaruhi perilaku dan tindakan guru agar mereka mau bekerja bersama-sama untuk mencapai visi dan misi sekolah. Hal ini seperti apa yang diungkapkan oleh Van Wart dan Dicke (2007:243) yang menyatakan bahwa “*Leadership is the ability to influence the behavior of the others in a group or organization, set goals for a group, formulate paths to the goals, and create some social norms in the group*”. Jadi kepala

sekolah harus mampu mempengaruhi guru-guru dan pegawainya yang ada di sekolah untuk menyusun tujuan dan mencapainya bersama-sama dan mampu membuat peraturan yang berlaku bagi semua warga yang ada di sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan penggerak dalam proses kerja sama antar pegawai di sekolah. Kepemimpinan menjadikan suatu organisasi dapat bergerak secara terarah dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Koontz (1980) “ *Leadership is generally defined simply as influence, the process of influencing people so that they will strive willingly toward the achievement of group goals*”(Wahjosumidjo, 2007:103).

Rahmany (2006:16) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi perilaku dan tindakan para pengikut dan memilih tujuan bagi kelompok atau organisasi. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi perilaku dan tindakan guru agar apa yang dilakukan guru dan warga sekolah lainnya mengarah pada pencapaian visi dan misi sekolah serta memotivasi guru-guru dan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan/kompetensinya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan profesional.

Chemers mendefinisikan kepemimpinan sebagai “ *a process of social influence in which one person is able to enlist the aid and support of others in the accomplishment of a common task*”(Hoy dan Miskel , 2008:419). Dengan kepemimpinannya kepala sekolah harus mampu menolong dan mendorong seluruh warga sekolah dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut R.House et al (2005) “*Leadership is the ability to influence, motivate, and enable others to contribute to the effectiveness and success of the organization of which they are member*” (Ellis, 1984:2). Seorang pemimpin diharapkan mampu mempengaruhi anggotanya dan memotivasi mereka untuk melakukan suatu tindakan demi kesuksesan organisasi dan anggotanya.

Purwanto (2009:82) menyatakan bahwa untuk memajukan pengajaran di sekolah, kepala sekolah harus mau memajukan kepemimpinan untuk mengembangkan program sekolah dan mengembangkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya serta memperkaya lingkungan bagi semua guru,

mengusahakan kondisi-kondisi yang memungkinkan guru-guru dapat mengembangkan potensi dan kemampuannya.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas di sekolahnya. Kualitas pendidikan di sekolah terutama sangat ditentukan oleh guru sebagai pihak yang berhadapan langsung dengan peserta didik. Dalam rangka meningkatkan kualitas proses belajar mengajar seorang guru membutuhkan bantuan dan bimbingan dari kepala sekolah sebagai pimpinan langsung guru-guru.

Lebih lanjut Wahjosumidjo menyatakan agar kepala sekolah berhasil menggerakkan perilaku bawahan dalam mencapai tujuan sekolah, maka kepala sekolah harus (1) menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras; (2) mampu melakukan tindakan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan semangat dan percaya diri; (3) mampu membujuk bawahan, sehingga bawahan yakin apa yang dilakukannya adalah benar (*induce*).

Kepala sekolah dalam rangka memperbaiki kualitas pengajaran yang dilakukan guru, bisa melakukannya dengan menetapkan beberapa peraturan di sekolah. Hal tersebut diungkapkan oleh Joki (1982) “*School boards can help improve the quality of teaching by writing strong, clear policies on teacher recruitment, supervision, and evaluation; on an instructional model keyed to specific objectives; and on inservice training for teachers*” (Ellis, 1984:2).

Jadi kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas pengajaran, mulai dari perekrutan guru, sampai pada proses evaluasi kemampuan dan kinerja guru, memiliki peranan yang sangat besar. Sweeney and Manatt (1982) mengatakan “*Besides monitoring teacher performance, a specific objective of teacher evaluation should be to set measurable job improvement targets. Once targets are set, the principal and teacher work out a specific plan of action within a given time frame, and then review the teacher's progress in conference*” (Ellis, 1984:2)

Dari pengertian-pengertian kepemimpinan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi perilaku dan tindakan guru-guru dan pegawai dan memotivasi

mereka dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah serta mencapai tujuan pendidikan pada umumnya.

Manz dan Sims (1994) menyatakan organisasi memerlukan tipe pemimpin yang mampu menciptakan suatu kondisi atau iklim yang kondusif bagi para pegawai untuk bebas menuangkan seluruh potensi yang dimilikinya dan mampu memberdayakan kemampuan para pegawainya (Rachmany, 2006:40). Dengan adanya pemberdayaan maka pegawai diberi kewenangan mengkreasikan dan mempraktekkan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Untuk menjawab tantangan tersebut muncul kepemimpinan yang disebut *superleadership*. Rachmany (2006:40) menyatakan *superleadership* adalah pemimpin yang mampu memberdayakan pegawai dan membantu para pegawai untuk mampu melepaskan diri dari belenggu ketidakmampuan dan menyalurkan seluruh kemampuannya. Sementara Elloy (1998) menyatakan *superleadership* membantu dan mendorong pegawai dalam mengembangkan dirinya menjadi lebih bertanggung jawab, kompeten, mampu, dan memiliki disiplin diri sendiri (Rachmany, 2006:45).

Pemimpin akan berusaha untuk membangun kepercayaan diri dari para pegawai bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Rachmany (2006: 47) menyatakan fungsi utama *superleadership* adalah memberi petunjuk, memberi penghargaan, mendorong pegawai untuk bertindak secara efektif, meskipun tanpa diberi petunjuk dari atasannya, serta mendorong pegawai mempraktekkan *self leadership*.

Lebih lanjut Rachmany (2006: 52) menyatakan kemampuan memimpin pegawai agar bisa memimpin dirinya sendiri dapat dilakukan dengan mengembangkan keterampilan pegawai, mendorong pegawai agar berani mengambil inisiatif, bertanggung jawab, memiliki rasa percaya diri, serta berpikiran positif dalam menyelesaikan setiap persoalan yang dihadapi serta memberikan keteladanan yang dilakukan sehari-hari dengan berbagai cara.

2.3.5 Supervisi Pengawas Sekolah

Wiles (1961) menyatakan bahwa pengawasan professional kepada guru yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mengajar disebut supervisi pendidikan. Sementara Rifai (1982) mengemukakan bahwa bantuan profesional

untuk meningkatkan kemampuan guru disebut supervisi (Suhardan, 2010:14). Dari kedua pendapat tersebut jelas dinyatakan bahwa salah satu tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru adalah dengan supervisi.

Glickman (2010:7) menyatakan “ *Supervision as the province of teachers, focus on teacher growth, and facilitate teachers in instructional improvement efforts*”. Supervisi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya dan memfasilitasi guru dalam usaha memperbaiki proses pembelajaran.

Menurut Sagala (2010:92) supervisi merupakan usaha untuk membantu dan melayani guru meningkatkan kemampuan keguruannya dan bersifat direktif (mengarahkan) tetapi lebih banyak bersifat konsultatif (memberikan dorongan, saran dan bimbingan). Supervisi merupakan kegiatan yang tidak dimaksudkan untuk mencari-cari kesalahan, melainkan lebih banyak mengandung unsur pembinaan, pengembangan profesi, dan sejenisnya agar kondisi guru yang sedang disupervisi dapat diketahui kekurangannya.

Danim dan Khairil (2011:154) menyatakan supervisi sebagai upaya peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran dengan jalan meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru melalui bimbingan profesional pengawas sekolah. Orang yang melakukan supervisi disebut supervisor, dan yang bisa menjadi supervisor di sekolah adalah kepala sekolah dan pengawas sekolah. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan supervisor adalah pengawas sekolah.

Manurut Aqib dan Rohmanto (2007:204) pengawas sekolah adalah pegawai profesional yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh dalam membina dan menilai penyelenggaraan pendidikan pada sejumlah sekolah tertentu baik negeri maupun swasta.

Sementara Sudjana (2006) menyatakan bahwa tugas pokok pengawas sekolah adalah melakukan penilaian dan pembinaan dengan melaksanakan fungsi-fungsi supervisi akademik maupun supervisi manajerial (Danim dan Khairil, 2011: 117). Dalam penelitian ini, yang dimaksud supervisi adalah supervisi akademik karena berkaitan dengan kegiatan pembinaan, pemantauan, penilaian dan pelatihan profesional guru dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi pengawas sekolah adalah kegiatan profesional yang dilakukan oleh pengawas sekolah dalam rangka membantu dan membina guru-guru untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan mengajarnya.

Pengawas mempunyai tugas untuk mengembangkan kemampuan guru. Wiles dan Bondi (1986:214) menyatakan “ *A major role of supervisors is to help teacher develop the competence to provide improve instruction and focus on the requisites needed by school personnel to advance the goals of organization and enhance staff competence*”. Tugas utama dari seorang pengawas adalah untuk membantu guru dalam mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya. Dengan bantuan pengawas maka secara khusus guru dapat memperbaiki pembelajaran dan juga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Nawawi (1981) berpandangan bahwa tujuan supervisi adalah menolong para guru dengan kesadarannya sendiri, sehingga dapat berkembang dan tumbuh menjadi guru yang lebih cakap dan lebih baik dalam menjalankan tugasnya (Muslim, 2009:43). Guru-guru diharapkan mampu mengembangkan kemampuan dirinya berdasarkan potensi yang dimilikinya secara mandiri. Pengawas hanya bertindak sebagai fasilitator. Pengawas sekolah mengarahkan dan membimbing potensi dan kemampuan guru yang dirasa kurang. Pengawas sekolah membantu guru-guru untuk dapat belajar bagaimana meningkatkan kemampuan dan kapasitasnya, agar peserta didik dapat mewujudkan tujuan belajar yang telah ditetapkan.

Newman menyatakan (1993:123) “ *In order to achieve any degree of change that would effect the transformation of an incompetent to competent teacher, the supervisor must be that the individual doing the supervision possesses exemplary supervisory skill*”. Ada berbagai tindakan yang harus dilakukan seorang pengawas dalam rangka menentukan kompeten atau tidaknya seorang guru. Dengan demikian pengawas sekolah juga harus memiliki berbagai kompetensi yang diperlukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan berdayaguna.

Lebih lanjut Danim dan Khairil (2011: 123) menyatakan dalam melaksanakan fungsi supervisi akademik, pengawas sekolah hendaknya berperan

sebagai 1) mitra guru dalam meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran di sekolah binaannya; 2) inovator dan pelopor dalam mengembangkan inovasi pembelajaran di sekolah binaannya; 3) pembina, pembimbing atau konsultan pendidikan di sekolah binaannya; 4) konselor bagi kepala sekolah, guru dan seluruh staf sekolah; dan 6) motivator untuk meningkatkan kinerja semua staf sekolah.

Seorang pengawas sekolah dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya, dia harus mampu menempatkan dirinya bukan sebagai seorang inspektur yang hanya mengawasi pelaksanaan tugas-tugas guru tetapi dia harus mampu menempatkan diri sebagai mitra guru yang dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya dan bertindak sebagai seorang pembimbing dan penasehat guru apabila guru mengalami kesulitan atau masalah dalam melaksanakan proses pembelajaran. Pengawas sekolah juga harus bisa memberikan ide-ide baru dalam strategi dan metode pembelajaran agar proses pembelajaran yang dilaksanakan guru selain bisa mencapai tujuan yang diharapkan, pembelajaran tersebut juga berlangsung dengan aktif dan menyenangkan bagi peserta didik.

Perilaku dan tindakan yang ditunjukkan pengawas selama melakukan supervisi akan mempengaruhi perilaku guru-guru untuk menindak lanjuti hasil kegiatan supervisi. Glickman (2010:10) menyatakan “ *Supervisor must know how their own interpersonal behaviors affect individuals behavior as well s groups of teachers*”. Oleh karena itu pengawas harus memiliki “*knowledge, interpersonal skills, and technical skills*”.

Kemampuan tersebut akan menolong pengawas sekolah dalam mengatasi dan memecahkan berbagai masalah yang berhubungan dengan pembelajaran dihadapi oleh guru yang dibinanya. Dengan demikian pengawas sekolah yang berhasil adalah mereka yang dapat melaksanakan tugasnya membantu, membimbing, memecahkan masalah dan meningkatkan kapasitas orang yang dibimbingnya.

Alfonso dan Firth (1981) menyatakan bahwa perilaku pengawas sekolah secara langsung mempengaruhi perilaku guru dalam memfasilitasi belajar siswa (Sahertian,2008:18). Perilaku dan sikap yang ditunjukkan pengawas sekolah

dalam melakukan bimbingan dan pembinaan akan mempengaruhi bagaimana seorang guru menindaklanjuti saran dan arahan dari pengawas sekolah.

Sementara Wiles dan Bondi (1986:240) menyatakan “*Supervisors can improve teacher competencies in a number of ways, but they must be perceived by teachers as a valued resource. The Supervisor establishes the feel of supervision by his/her behavior*”.

Banyak cara yang bisa dilakukan oleh pengawas dalam rangka meningkatkan kompetensi guru tetapi yang paling penting adalah apakah guru menerima pengawas sebagai orang yang memang mampu membantu mereka meningkatkan kompetensinya. Artinya bahwa perilaku dan tindakan pengawas akan mempengaruhi apakah guru akan mengikuti dan menindak lanjuti kegiatan supervisi yang dilakukan pengawas. Oleh karena itu pengawas harus menunjukkan perilaku supervisi yang tepat agar kegiatan supervisi dapat berjalan efektif dan efisien.

Atmodiwiryo (2011:231) menyatakan bahwa sikap keterbukaan yang mengutamakan hubungan kemanusiaan yang positif dari seorang pengawas sekolah akan membangkitkan keinginan dan kesungguhan guru untuk meningkatkan atau mengembangkan kompetensinya sesuai dengan tuntutan tugasnya.

Menurut Sulthon (2009:96) perilaku supervisi pendidikan yang diterapkan pada setiap guru harus disesuaikan dengan karakteristik masing-masing guru atau menggunakan pendekatan “*emotional intelegence*”. Pengawas sekolah harus mampu memahami karakter guru dan mengenali problem yang dihadapi oleh guru sehingga dapat ditentukan pendekatan yang tepat untuk membina dan membimbing guru.

Salah satu faktor dalam perilaku pengawas sekolah yang memiliki makna penting agar berhasil dalam melakukan pembinaan kepada para guru adalah dengan pendekatan supervisi yang tepat. Agar supervisi yang dilakukan pengawas sekolah dapat dilaksanakan dengan efektif dan berhasil guna bagi peningkatan kompetensi guru maka pengawas sekolah harus menggunakan pendekatan yang tepat.

Glickman (2002:52) menyatakan “*when and how to use particular approaches according to stage of development, interpersonal identity, and*

competence levels of teachers”. Kapan dan bagaimana menggunakan pendekatan yang tepat dalam membina guru tergantung pada tahap perkembangan guru, kepribadian dan tingkat kompetensi guru. Lebih lanjut Glickman (2002 :53) menyatakan ada tiga pendekatan supervisi yang diterapkan pengawas dalam melakukan supervisi, yakni pendekatan direktif, pendekatan kolaboratif, dan pendekatan non direktif .

a. Pendekatan Direktif

Tanggung jawab supervisi lebih banyak berada pada pengawas . Seorang pengawas dapat melakukan perubahan perilaku mengajar dengan memberikan pengarahan yang jelas terhadap setiap rencana kegiatan yang akan dievaluasi. Glickman (2001:53) menyatakan “*directive-control orientation includes the major behaviors of clarifying ,presenting, demonstrating, directing, standardizing, and reinforcing*”.

Pada pendekatan direktif ini peranan pengawas sangat dominan dan peranan guru rendah, bahkan hampir tidak nampak perannya. Alasan pengawas melakukan pendekatan ini adalah karena menganggap dia lebih mampu dan memahami permasalahan yang terjadi dalam pembelajaran. Glickman (2002: 59) mengungkapkan “*the supervisor knows more about the context of teaching and learning than the teacher does or has superior analytical skills and problem-solving abilities. Therefore, the leader’s decisions are likely to be more effective than if the teacher is left to his or her own devices*”.

Supervisi direktif lebih berorientasi dimana guru tidak diberi kesempatan seluas-luasnya untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya. Namun sebagian guru lebih suka disupervisi dengan pendekatan direktif, karena dianggap dapat memperbaiki perilaku guru. Sulthon (2009:109) menyatakan bahwa guru baru ternyata lebih suka disupervisi dengan pendekatan direktif, karena dengan pendekatan tersebut ia berhasil memperbaiki perilaku mengajarnya.

b. Pendekatan Non Direktif

Pendekatan ini berasumsi bahwa belajar adalah pengalaman pribadi, sehingga pada akhirnya individu harus mampu memecahkan masalahnya sendiri.

Glickman mengemukakan bahwa (2002:72) *“the nondirective orientation rests on the major premise that teachers are capable of analyzing and solving their own instructional problems. When the individual sees the need for change and takes major responsibility for it, instructional improvement is likely to be meaningful and lasting”*

Peran pengawas lebih menitik beratkan sebagai fasilitator yang memberikan petunjuk dan mendorong guru untuk menyelesaikan atau mengatasi masalahnya. Jadi kegiatan perbaikan adalah tergantung pada guru itu sendiri. Seperti diungkapkan oleh Glickman (2002:78) bahwa peranan pengawas sekolah adalah *“(1) Listening—The supervisor listens to the teacher’s problem by facing and showing attention to the teacher. The supervisor shows empathy with the teacher; (2) Encouraging—The supervisor encourages the teacher to analyze the problem further”*.

Peran pengawas sekolah sangat rendah dan sedangkan peranan guru dominan serta tanggung jawab supervisi lebih banyak berada pada pihak guru. Rendahnya peranan pengawas sekolah tersebut tampak pada perilaku pengawas sekolah seperti membesarkan hati guru, mengklarifikasi permasalahan yang dihadapi guru, dan mendengarkan keluhan permasalahan guru.

c. Pendekatan Kolaboratif

Tugas pengawas sekolah dalam hal ini adalah mendengarkan dan memperhatikan secara cermat terhadap masalah yang dihadapi guru dalam pengajaran serta memberikan pembinaan terhadap peningkatan kompetensi guru. Menurut Glickman (2002:62) *’the collaborative approach includes the major behaviors of listening, clarifying, presenting, problem solving, and negotiating. The end result is a mutually agreed upon contract by leader and teacher that delineates the structure, process, and criteria for subsequent instructional improvement”*.

Dalam pendekatan kolaboratif terdapat peranan yang berimbang antara pengawas sekolah dan guru. Hasil akhir dari pembinaan tersebut di dasarkan pada kesepakatan antara guru dan pengawas sekolah dalam menentukan keputusan dan tindakan yang akan diambil. Perilaku pengawas sekolah dapat berupa menyajikan, menjelaskan, mendengarkan, memecahkan masalah dan negoisasi.

Pengawas sekolah mendorong guru untuk mengaktualisasikan inisiatif yang dipikirkannya untuk memecahkan masalah yang dihadapinya atau meningkatkan kemampuan mengajarnya. Atmodiwiryo (2011:233) mengatakan bahwa dalam pendekatan ini menitik beratkan pada anggapan bahwa belajar adalah hasil perpaduan kegiatan individu dengan lingkungan.

Untuk keefektifan pelaksanaan, penggunaan ketiga pendekatan supervisi diatas harus disesuaikan dengan keadaan guru yang disupervisi. Menurut Sulthon (2009:107) untuk guru yang kurang bermutu, akan lebih efektif kalau di supervisi dengan pendekatan direktif. Terhadap guru yang tergolong "*analytical observer dan unfocused worker*" akan lebih efektif kalau disupervisi dengan pendekatan kolaboratif, dan terhadap guru yang tergolong professional, akan lebih efektif kalau disupervisi dengan pendekatan non direktif.

Jadi pengawas sekolah dalam melakukan supervisi dapat menggunakan berbagai pendekatan sesuai dengan keadaan dan perkembangan kompetensi guru yang akan disupervisi. Oleh karena itu, sebelum pengawas sekolah menentukan pilihan pendekatan supervisi yang akan digunakan, ia harus mempunyai kecerdasan emosional sehingga dapat mempelajari keadaan guru terlebih dahulu. Dengan mengetahui keadaan dan karakteristik guru yang akan disupervisi dapat dijadikan dasar dalam menentukan pendekatan yang tepat dalam proses supervisi.

2.3.6 Iklim Sekolah

Sekolah merupakan suatu organisasi karena didalamnya terdapat orang-orang yang saling berinteraksi dan bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Perilaku individu dengan segala latar belakangnya yang berbeda di dalam satuan pendidikan akan membentuk iklim sekolah sesuai dengan harapan dan tujuan sekolah.

Seorang guru tidak dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang dipersyaratkan apabila tidak memiliki kompetensi. Tetapi kompetensi juga bukan jaminan bahwa seseorang akan menunjukkan kinerjanya sesuai dengan apa yang diharapkan karena di pengaruhi oleh faktor-faktor lain. Sanghi (2007:15) menyatakan "*Workers cannot perform to standards without competencies. But competencies cannot guarantee that workers will perform adequately. Sometimes, extremely competent workers may fail on the job due to a variety of personal or*

environmental factors". Pegawai bisa saja tidak dapat bekerja sesuai dengan standar walaupun dia sudah memiliki kompetensi yang dipersyaratkan, hal ini karena dipengaruhi oleh apa yang terjadi di lingkungan tempat kerjanya atau iklim organisasi.

Moos (1979) mengatakan " *school climate as the social atmosphere of a setting or learning environment, in which students have different experiences, depending upon the protocols set up by the teachers and administrators*" (Suharsaputra, 2010:73). Iklim sekolah merupakan atmosfer sosial dari suatu lingkungan belajar sebagai ciri utama dari suatu sekolah. Bagaimana seorang guru mempersepsi lingkungan sekolah akan menentukan bagaimana proses pembelajaran berlangsung. Oleh karena itu, persepsi guru akan kondisi lingkungan kerja di sekolah jelas menggambarkan bagaimana iklim sekolah yang ada. Hal tersebut juga tentunya akan berdampak pada perilaku guru yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Hoy dan Miskel (2008:198) menyatakan bahwa iklim sekolah adalah " *a relatively enduring quality the school environment that is experienced by participants, affects their behavior, and is based on the collective perceptions of behavior in school*". Persepsi seluruh warga sekolah terhadap kualitas iklim sekolah yang ada akan mempengaruhi perilaku organisasi dan perilaku anggotanya.

Stringer (1968) mendefinisikan iklim organisasi sebagai " *a set of measurable properties of the work environment, based on the collective perceptions of the people who live and work in the environment and demonstrated to influence their behavior*". (Hoy and Miskel, 2008:198). Persepsi anggota organisasi tentang keadaan lingkungan kerja akan membentuk iklim organisasi dan pada akhirnya iklim tersebut mempengaruhi perilaku mereka.

Tagiuri dan Litwin (1968) mendefinisikan iklim organisasi sebagai " *...a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (a) is experienced by it's members, (b) influences their behavior, and can be described in the terms of values of a particular set of characteristics of the organization*" (Wirawan (2008 : 121). Perilaku anggota organisasi dipengaruhi oleh kualitas lingkungan internal organisasi yang berlangsung secara rutin. Nilai-

nilai dan karakteristik yang ada dalam suatu organisasi secara langsung mempengaruhi perilaku anggotanya dalam melakukan pekerjaannya.

Iklm sekolah merupakan perwujudan karakter psikologis yang dimiliki suatu sekolah yang membedakannya dengan sekolah lain. Iklm sekolah antara satu sekolah dengan sekolah lain akan berbeda karena tergantung pada bagaimana guru dan siswa merasakan dan mempersepsi lingkungan sekolahnya. Dan kondisi lingkungan yang ada disekolah akan mempengaruhi perilaku guru dan siswa.

Iklm organisasi sekolah dibentuk oleh bagaimana guru mempersepsikan lingkungan sekolahnya sebagai tempat kerja mereka. Hoy, Tarter, & Kottkamp (1991) mendefinisikan iklm organisasi sebagai *“a description of how organizational influences impact members of the organization. Organizational climate is defined by teacher’s perceptions of the school’s work environment”* (Douglas, Stephen, 2010:16). Persepsi guru terhadap lingkungan sekolah atau iklm sekolah akan mempengaruhi perilaku mereka dalam melaksanakan tugasnya.

Hoy dan Woolfolk (1993) menyatakan bahwa iklm sekolah yang sehat, akan dapat mewujudkan perkembangan kualitas guru (Hoy dan Miskel, 2008:206) . Kualitas guru akan dapat dikembangkan kalau iklm sekolahnya kondusif. Kalau iklm sekolahnya tidak sehat dan kondusif, maka akan memengaruhi perilaku dan sikap guru dalam melakukan pekerjaannya.

Jadi iklm sekolah yang sehat dan kondusif sangat penting untuk pertumbuhan guru-guru agar dapat mengembangkan kompetensinya. Sekolah seharusnya senantiasa untuk mengkondisikan lingkungan kerja yang memungkinkan untuk hal tersebut. Fullan (2001) juga percaya bahwa *“ workplace must be improved to energize teacher and reward accomplishments in order to recruit and retain quality teachers* (Sergiovanni, Kelleher and Fowler, 2009:179). Iklm sekolah bila perlu terus di kondisikan kearah yang memungkinkan bagi perkembangan kualitas guru.

Berdasarkan pada beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklm sekolah adalah persepsi seluruh warga sekolah mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan pada akhirnya mempengaruhi sikap dan perilaku

mereka. Perilaku individu dengan segala latar belakang dan persepsinya dalam suatu sekolah akan membentuk suatu iklim sekolah yang menjadi ciri dan suasana organisasi tersebut.

Iklim organisasi jelas akan berlainan dalam setiap organisasi, perbedaan tersebut tidak hanya karena perbedaan bidang kegiatan organisasi, namun dalam organisasi yang bidang kegiatannya sama pun, perbedaan dapat terjadi karena lingkungan organisasi dan anggota organisasi yang berinteraksi serta setting di dalamnya berbeda dan hal tersebut juga berlaku dalam konteks organisasi sekolah.

Dalam Jurnal Best Practice (2004) yang dikutip oleh Suharsaputra (2010:79) menyatakan ada empat aspek lingkungan sekolah yang membentuk iklim sekolah diantaranya: (1) *A physical environment that is welcoming and conducive to learning*; (2) *A social environment that promotes communication and interaction*; (3) *An affective that promotes a sense of belonging and self-esteem*; 4) *An academic environment that promotes learning and self-fulfil*

Iklim sekolah yang baik dan kondusif bagi kegiatan pendidikan akan menghasilkan interaksi edukatif yang efektif, demikian juga iklim sekolah yang memberikan ruang bagi kreativitas dan inovasi akan mendorong para guru untuk bekerja kreatif dan inovatif, sehingga pencapaian tujuan akan berjalan dengan baik. Keadaan sebaliknya akan terjadi jika iklim sekolah tidak kondusif bagi perwujudan kinerja yang efektif, kreatif, dan inovatif.

Upaya untuk memperbaiki perilaku guru dapat dilakukan dengan melakukan perubahan pada iklim organisasi, menurut Keith dan Girling (1998) :

“Change in organization’s climate depend on how people do their job and relate to each other on both individual and organization wide bases. Change in instructional approach, classroom management technique, the way school goals are set, along with the methods of decision making have all been demonstrated to affect the efficiency and quality of education as well as school climate”.

Perubahan yang terjadi dalam iklim organisasi sekolah tergantung pada pola hubungan kerja individu di sekolah, perubahan dalam pendekatan pembelajaran, sarana dan prasarana yang tersedia di sekolah, manajemen sekolah, mekanisme pengambilan keputusan, serta kepemimpinan kepala sekolah. Semuanya itu akan

mempengaruhi iklim sekolah dan mempengaruhi perilaku/kemampuan guru serta akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan di sekolah.

Lebih lanjut Hoy dan Miskel (2008 :198) menyatakan *“The climate of the school can be viewed from a variety of vantage points; three useful perspectives are the openness of behavior, the health of interpersonal relations, and the citizenship behavior of teachers”*.

Iklim sekolah perlu terus dikembangkan karena dianggap sebagai kondisi yang dapat mempengaruhi perkembangan seluruh warga sekolah yang ada di dalamnya. Iklim sekolah tersebut dapat dilihat dari keterbukaan organisasinya , kesehatan organisasinya dan keanggotaan warga sekolahnya.

a. Organizational Openness

Keterbukaan dalam organisasi adalah keterbukaan interaksi di antara kepala sekolah dengan guru dan keterbukaan interaksi di antara para guru dan maupun guru dengan pegawai lainnya. Hoy dan Miskel (2008: 200) menyatakan *“The open climate is marked by cooperation and respect within the faculty and between the faculty and principal”*. Adanya kerjasama dan saling menghargai di antara seluruh warga sekolah menunjukkan bahwa sekolah tersebut memiliki iklim yang terbuka.

Lebih lanjut Hoy dan Miskel menyatakan bahwa dalam organisasi yang terbuka , *“the principal listens and is open to teacher suggestions, gives a genuine and frequent praise, and respect the professional competence of the faculty, and also gives their teacher freedom to perform without close scrutiny”*.

Pendapat yang disampaikan di atas menjelaskan interaksi yang terjadi antara kepala sekolah dengan para pegawainya. Sementara interaksi di antara sesama pegawai ditandai dengan *“ Teachers know each other well, and close personal friends. They cooperate and are committed to their work”*. Guru-guru saling mengenal satu sama lain dengan baik dan bersahabat dengan baik, mereka juga saling bantu membantu dan berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Organizational Health

Sekolah yang memiliki iklim organisasi yang sehat akan menciptakan kesuksesan dimana lingkungan sekolah tersebut mampu mendorong dan

memberdayakan semua sumber daya dan usaha untuk mencapai tujuan sekolah atau dalam hal ini mewujudkan visi dan misi sekolah.

Hoy dan Miskel (2008:203) menyatakan :

“the healthy school is protected from unreasonable parental pressure or community pressure, school maintains high standards of performance, teacher are committed to teaching and learning,, learning environment is orderly and students work hard on academic matters,students respect each other , classroom supplies and material are accessible”.

Sekolah yang sehat adalah sekolah yang tidak terpengaruh tekanan orang tua murid atau masyarakat sekitar, sekolah juga menciptakan lingkungan yang memungkinkan seluruh warga didalamnya termasuk peserta didik merasa termotivasi untuk bekerja keras. Sekolah juga harus menyediakan sarana dan prasana yang memadai untuk kegiatan belajar mengajar. Dengan iklim sekolah yang sehat dan kondusif maka seluruh warga sekolah akan memiliki komitmen yang tinggi dan merasa bangga menjadi bagian dari sekolahnya tersebut.

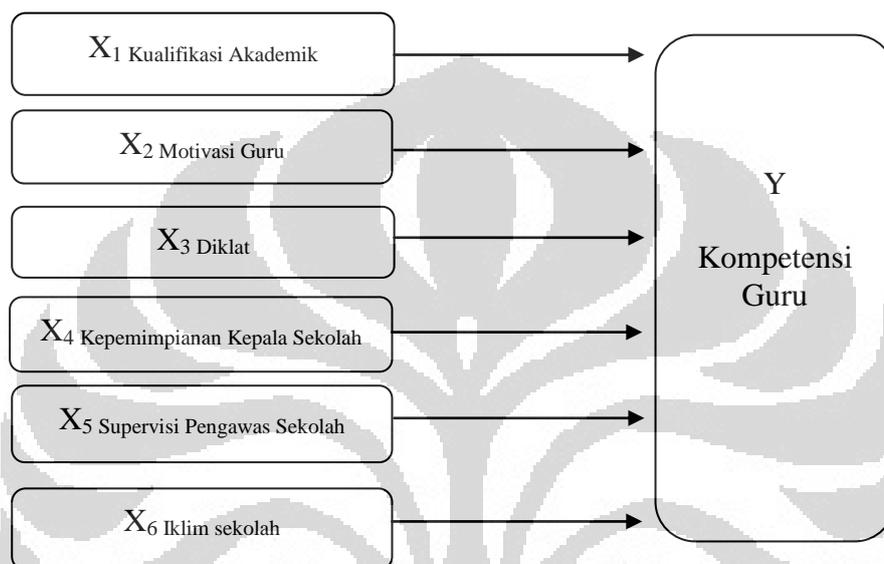
c. Citizenship

Hoy dan Miskel (2008:207) menyatakan bahwa *citizenship* adalah perilaku yang menunjukkan tanggungjawab yang sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan dan juga mau menolong guru-guru dan pegawai lainnya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Guru yang memiliki *citizenship* akan dengan sukarela membantu pegawai lainnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Citizenship ditandai dengan *“Teachers help each others and new colleagues, teachers are conscientious (come to work on time), and routinely go beyond the prescribed duties of the job, . They also avoid complaining,respecting each other as profesional and voluntary attending school function”.*

2.4 Model Analisis

Berdasarkan beberapa teori yang telah dijelaskan sebelumnya dan berdasarkan pada hasil beberapa penelitian yang terdapat pada jurnal penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru dipengaruhi oleh kualifikasi akademik, motivasi guru, diklat, kepemimpinan kepala sekolah, supervisi pengawas sekolah dan iklim sekolah.



Gambar 2.1 Model analisis

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah yang telah disebutkan di awal, maka hipotesis penelitian secara garis besar adalah :

1. Kualifikasi Akademik berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu.
2. Motivasi Guru berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu.
3. Diklat berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu.
4. Kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu.

5. Supervisi pengawas sekolah berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu.
6. Iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu.

2.6 Operasionalisasi Konsep

1. Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru agar dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya (Sagala, 2009:23).
2. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimum yang harus dipenuhi oleh seorang guru yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan dan sesuai dengan kewenangan mengajar serta sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku (Sutayno, Sumedi dan Riadi, 2009:213).
3. Motivasi guru merupakan alasan yang mendorong guru untuk berperilaku tertentu dan dan menyebabkan guru mampu bertahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta menunjukkan seberapa kuat usaha guru dalam mencapai apa yang menjadi tujuan pekerjaannya (Dornyei, 2001:8).
4. Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan/keterampilan dan sikap baik yang berkenaan dengan kompetensi pedagogis, profesional, sosial maupun kompetensi kepribadian (Suyatno, Sumedi dan Riadi, 2009: 229).
5. Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah proses mempengaruhi perilaku dan tindakan guru-guru dan pegawai dan memilih tujuan bagi kelompok atau organisasi sekolah (Rahmany, 2006:16).
6. Supervisi pengawas sekolah merupakan kegiatan yang dilakukan untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya dan memfasilitasi guru dalam usaha memperbaiki proses pembelajaran (Glickman, 2010:7)
7. Iklim Sekolah adalah kualitas lingkungan sekolah yang relatif tetap yang dialami oleh seluruh warga sekolah dan mempengaruhi perilaku mereka dan berdasarkan pada persepsi bersama terhadap perilaku yang ada di sekolah (Hoy dan Miskel, 2008:198).

2.7 Operasionalisasi Variabel dan Dimensi

Variabel	Dimensi	Indikator	Referensi
Kompetensi Guru	Kompetensi Pedagogik	<ol style="list-style-type: none"> Melakukan pembelajaran sesuai karakteristik peserta didik Menyusun rencana pembelajaran Menggunakan strategi pembelajaran sesuai SK/KD Melaksanakan pembelajaran interaktif Memanfaatkan TIK dalam pembelajaran Mengevaluasi hasil belajar siswa Mengembangkan potensi siswa 	Sagala, 2009:31-40
	Kompetensi Profesional	<ol style="list-style-type: none"> Menguasai mata pelajaran yang diampuh Memahami standar kompetensi pelajaran yang diampuh Menguasai metode keilmuan (PTK, karya tulis) Menerapkan konsep-keilmuan dalam kehidupan sehari-hari 	
	Kompetensi Sosial	<ol style="list-style-type: none"> Mampu bergaul dengan peserta didik Berinteraksi dengan rekan kerja Berkomunikasi dengan orang tua siswa Berinteraksi dengan masyarakat 	
	Kompetensi Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> Konsisten dalam bertindak sesuai norma yang ada Kemandirian dalam bertindak Terbuka dalam berpikir Berwibawa Menunjukkan sikap keteladanan 	
Kualifikasi Akademik	Latar Belakang Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> Tingkat pendidikan Kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang studi yang diampuh 	Suyatno, Sumedi dan Riadi (2009:219)
Motivasi Guru	Intrinsik	<ol style="list-style-type: none"> Guru mencintai pekerjaannya Mempunyai keinginan kuat untuk memberikan pengetahuan Berusaha kuat menamkan nilai-nilai dalam pembelajaran 	Dornyei, (2001: 47,161,164)
	Kontekstual	<ol style="list-style-type: none"> Adanya standar operasional (SOP) Harapan kuat terhadap prestasi siswa Adanya sistem evaluasi kinerja 	
	Temporal	<ol style="list-style-type: none"> Menjadikan profesi guru sebagai karir utama Bertanggung jawab terhadap pengembangan bahan ajar Responsif terhadap perubahan bahan ajar 	

Variabel	Dimensi	Indikator	Referensi
Diklat	Pemetaan Kebutuhan Diklat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya analisis keadaan guru 2. Adanya pemetaan tentang kebutuhan diklat untuk guru 3. Diklat dilaksanakan berdasarkan pemetaan sekolah 	Suyatno, Sumedi dan Riadi, (2009:221-225)
	Diklat Berbasis Kompetensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diklat dilaksanakan berdasarkan pada kebutuhan peningkatan kompetensi guru 2. Diklat dilaksanakan secara terprogram 3. Diklat dilaksanakan secara berkelanjutan 	
	Pemberdayaan KKG/MGMP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keikutsertaan guru dalam MGMP 2. Manfaat MGMP 	
Kepemimpinan Kepala Sekolah	<p><i>Superleadership</i></p> <p>Memimpin individu untuk mampu memimpin diri sendiri</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan keterampilan pegawai 2. Memberikan tanggung jawab kepada pegawai 3. Membangun rasa percaya diri pegawai 4. Memberikan keteladanan 5. Memberikan penghargaan 6. Memberikan kesempatan kepada guru menjadi pemimpin 7. Mendorong guru memecahkan masalahnya sendiri 	Rahmany, 2006:48-52
Supervisi Pengawas Sekolah	Pendekatan Direktif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian standar perilaku guru 2. Pengarahan tindakan guru 3. Penguatan terhadap perilaku guru 4. Mendemonstrasikan keterampilan mengajar 	Glickman (2002: 53,62-63)
	Pendekatan Non Direktif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membesarkan hati guru 2. Mengklarifikasi permasalahan guru 3. Mendengarkan keluhan guru 	
	Pendekatan Kolaboratif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Negoisasi terhadap perilaku guru 2. Pemecahan masalah yang dihadapi guru 3. Menunjukkan ide tentang bagaimana mengelola informasi 	

Variabel	Dimensi	Indikator	Referensi
Iklim Sekolah	Organizational Openness	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah mendengarkan dan menerima saran guru 2. Guru saling bekerjasama 3. Guru memiliki komitmen terhadap pekerjaannya 	Hoy dan Miskel, (2008: 199-207)
	Organizational Health	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah bebas dari tekanan orang tua siswa/ masyarakat 2. Sekolah menetapkan standar kerja yang tinggi 3. Peserta didik belajar dgn semangat 4. Sarana dan prasarana memadai 	
	Citizenship	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guru datang tepat waktu 2. Guru tidak mengeluh 3. Guru saling menghormati 4. Guru dengan sukarela terlibat dalam kegiatan sekolah. 	



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang didasarkan pada paradigma *positivisme*. Pada pendekatan kuantitatif, mengukur variabel dan menguji hipotesis yang diajukan (Neuman, 2006: 151). Pendekatan kuantitatif digunakan karena untuk membuktikan teori-teori yang sudah disebutkan di awal tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu.

3.2 Jenis Penelitian

1. Berdasarkan manfaatnya, penelitian ini merupakan *Basic Research* karena bermanfaat untuk pengembangan ilmu, terutama dalam hal kompetensi guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kompetensi guru dan bersifat deskriptif.
3. Berdasarkan waktunya, penelitian ini meneliti dalam kurun waktu tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

3.3 Variabel Penelitian

Penelitian ini di fokuskan untuk mencari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru disebut dengan variabel bebas (X), diantaranya adalah kualifikasi akademik, motivasi guru, diklat, kepemimpinan kepala sekolah, supervisi pengawas sekolah, dan iklim sekolah. Sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah kompetensi guru.

1.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian berasal dari dua sumber utama diantaranya:

a. Data Primer

Data primer diperoleh dari hasil penelitian langsung pada objek yang diteliti yaitu guru pada SMK Negeri 1 Losarang dan SMK Negeri 1 Indramayu melalui kuesioner untuk mendapatkan data penelitian yang valid sesuai dengan kondisi sebenarnya pada masing-masing guru yang diteliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari sumber informasi yang ada pada institusi di mana guru tersebut diteliti yaitu melalui pendekatan studi dokumen dan studi literatur. Hasil wawancara juga digunakan sebagai data pendukung.

1.6 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, populasi dan sampel menjadi hal yang sangat penting, bertujuan membuat generalisasi dari temuan penelitiannya.

3.6.1 Populasi

Populasi penelitian adalah semua subjek dan objek yang diteliti oleh seorang peneliti. Populasi penelitian ini adalah guru pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu, pada tahun pembelajaran 2010/2011. Berdasarkan data Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu tahun 2011, diperoleh SMK RSBI sebanyak 2 SMK, yaitu di SMK Negeri I Indramayu dan SMK Negeri Losarang dan guru di kedua sekolah tersebut semuanya berjumlah 124.

3.6.2 Sampel

Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus di mana setiap anggota populasi dipilih menjadi sampel (Sarjono dan Julianita, 2011:29)

Tabel 3.1 Kondisi Objektif SMK RSBI di Kabupaten Indramayu

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMK Negeri I Indramayu	57
2	SMK Negeri Losarang	67
	Jumlah	124

Sumber : Dinas Pendidikan Kab.Indramayu

3.7 Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner atau angket yang berbentuk daftar pertanyaan terstruktur dan menggunakan skala *likert* dengan rentang nilai 1 sampai 5. Pertanyaan berstruktur merupakan pertanyaan yang telah disediakan jawabannya sehingga responden akan memilih jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Keseluruhan jawaban responden diberi nilai sesuai dengan rentang nilai tersebut dan kemudian dirangkum dan ditabulasikan untuk melihat kecenderungan jawaban responden untuk selanjutnya dilakukan analisis.

Kuesioner digunakan untuk untuk memperoleh jawaban dari responden dalam rangka mengungkapkan variabel-variabel yang diteliti, diantaranya kualifikasi akademik, motivasi guru, diklat, kepemimpinan kepala sekolah, supervisi pengawas sekolah, iklim sekolah, dan variabel terikatnya adalah kompetensi guru. Kuesioner ini ditujukan kepada responden yang diteliti yaitu guru pada SMK Negeri 1 Losarang dan guru SMK Negeri 1 Indramayu.

3.8 Uji Persyaratan Analisis

Kuesioner yang dipergunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini sebelumnya telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji persyaratan ini mutlak harus dilakukan sebelum melakukan penelitian pada objek penelitian yang sudah ditentukan, yaitu guru dari 2 SMK RSBI di Kabupaten Indramayu. Untuk pengujian validitas dan reabilitas dipilih 30 guru di luar dari guru-guru yang akan diteliti, tetapi masih dalam lingkup populasi guru SMK di Kabupaten Indramayu.

3.8.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Artinya konsisten dalam mengukur objek penelitian dari waktu ke waktu (Irawan,2007:149). Untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen penelitian menggunakan *software SPSS 17 for windows*.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Croanbach's Alpha $> 0,60$. Dengan melihat tabel *Reliability statististik*, kita dapat mengetahui nilai Croanbach's Alpha dan jumlah item pertanyaan.

Tabel 3.2 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	67

Pada Tabel 3.2, diketahui nilai Croanbach's Alpha rata-rata adalah 0.973 artinya kuesioner yang dipakai reliabel karena $0,973 > 0,60$.

3.8.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dengan tepat mengukur apa yang diharapkan (Neuman, 2006:192).

Tabel 3.3 Item-Total Statistics

No. Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
1	275.17	1003.730	.594	.973	Valid
2	275.23	995.082	.310	.973	Tidak Valid
3	274.93	977.926	.650	.972	Valid
4	275.27	989.237	.433	.973	Valid
5	275.00	984.138	.533	.973	Valid
6	274.73	980.754	.675	.972	Valid
7	275.17	1003.730	.594	.973	Valid
8	275.17	1003.730	.594	.973	Valid
9	275.17	1003.730	.594	.973	Valid
10	274.40	989.145	.676	.972	Valid
11	275.13	969.361	.711	.972	Valid
12	274.40	989.145	.676	.972	Valid
13	275.00	988.828	.471	.973	Valid
14	274.77	981.151	.581	.972	Valid
15	274.67	983.954	.637	.972	Valid
16	274.47	980.326	.713	.972	Valid
17	274.43	974.392	.722	.972	Valid
18	274.90	977.748	.553	.973	Valid
19	275.17	1003.730	.594	.973	Valid
20	274.33	1005.954	.244	.973	Tidak Valid
21	274.47	987.361	.534	.972	Valid
22	274.33	981.678	.765	.972	Valid
23	274.33	985.816	.796	.972	Valid
24	275.17	1003.730	.594	.973	Valid
25	274.73	982.892	.599	.972	Valid
26	274.20	987.959	.584	.972	Valid
27	274.87	981.706	.487	.973	Valid
28	274.70	975.666	.643	.972	Valid

Lanjutan Tabel 3.3

No. Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
29	276.43	973.633	.677	.972	Valid
30	275.30	956.700	.737	.972	Valid
31	275.30	973.183	.577	.973	Valid
32	275.40	961.628	.647	.972	Valid
33	275.40	958.662	.753	.972	Valid
34	275.37	959.826	.688	.972	Valid
35	275.33	967.471	.674	.972	Valid
36	275.23	950.323	.815	.972	Valid
37	275.17	1003.730	.594	.973	Valid
38	275.17	1003.730	.594	.973	Valid
39	274.47	984.602	.664	.972	Valid
40	274.80	982.510	.440	.973	Valid
41	275.17	1003.730	.594	.973	Valid
42	275.07	978.892	.556	.973	Valid
43	275.47	976.947	.741	.972	Valid
44	275.17	1003.730	.594	.973	Valid
45	275.20	989.131	.495	.973	Valid
46	275.17	1003.730	.594	.973	Valid
47	275.17	1003.730	.594	.973	Valid
48	275.17	1003.730	.594	.973	Valid
49	275.03	1004.240	.541	.973	Valid
50	274.40	989.145	.676	.972	Valid
51	274.93	963.995	.690	.972	Valid
52	275.30	994.355	.445	.973	Valid
53	274.50	991.224	.455	.973	Valid
54	274.40	981.834	.871	.972	Valid
55	274.53	982.257	.828	.972	Valid
56	274.67	977.402	.732	.972	Valid
57	275.17	1003.730	.594	.973	Valid
58	274.53	978.947	.784	.972	Valid
59	274.40	989.145	.676	.972	Valid
60	275.13	969.361	.711	.972	Valid
61	274.50	995.017	.630	.972	Valid
62	274.47	987.085	.609	.972	Valid
63	275.17	1003.730	.594	.973	Valid
64	274.40	989.145	.676	.972	Valid
65	274.60	972.869	.777	.972	Valid
66	274.53	982.878	.587	.972	Valid
67	274.50	968.672	.820	.972	Valid

Untuk menguji validitas, kita melihat kolom *Corrected Item Total-Correlation* pada Tabel 3.3. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika *Corrected Item-total Correlation* (r hitung) lebih besar daripada r tabel. Ketentuan r tabel

untuk 0,05 adalah 0,310 dimana jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid.

Dari Tabel 3.3, dapat dilihat ada 2 item yang tidak valid yaitu yang pertama adalah nomer 2 yang merupakan pertanyaan untuk variabel kualifikasi akademik. r_{hitung} untuk item nomer 2 adalah 0,310, karena $r_{hitung} = r_{tabel}$. Item selanjutnya yang tidak valid adalah nomer 20, karena $r_{hitung} 0,244 < 0,361$. Nomer item 20 merupakan pertanyaan untuk variabel diklat. Mengingat 2 item pertanyaan yang tidak valid sudah dapat terwakili oleh item yang lain pada variabelnya masing-masing, maka item pertanyaan tersebut dapat dibuang atau tidak digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1.9 Teknik Analisis Data

Analisis data dibutuhkan untuk memenuhi tujuan penelitian, menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan, sehingga memenuhi tujuan penelitian yang telah direncanakan.

3.9.1 Deskripsi Data Variabel

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran terhadap data hasil penelitian berupa nilai-nilai sebaran dari populasi dalam bentuk parameter statistik.

3.9.2 Analisis Faktor

Analisis faktor digunakan untuk menentukan apakah sekelompok variabel bisa direduksi menjadi beberapa faktor saja (Irawan, 2007:167). Analisis faktor akan mereduksi atau mengelompokkan indikator variabel yang memenuhi persyaratan konsistensi jawaban responden dengan tingkat reliabilitas data yang memadai untuk mencari faktor utama atau dominan.

Tujuan analisis faktor adalah mencari seminimal mungkin faktor dengan prinsip kesederhanaan yang mampu menghasilkan korelasi diantara indikator-indikator yang diobservasi. Adapun langkah-langkah untuk melakukan analisis faktor adalah seperti apa yang akan di jelaskan dibawah ini.

- 1) Menganalisis apakah data yang ada cukup memenuhi syarat kecukupan data dengan menggunakan metode *Kaiser Meyer Olkin dan Barlett's test of*

sphericity. KMO mengukur kecukupan sampling secara menyeluruh dan kecukupan sampling untuk setiap indikator. Uji Barlett digunakan untuk uji signifikansi menyeluruh dari semua korelasi di dalam matriks korelasi. Jika KMO lebih besar dari 0,5 maka dianggap memenuhi syarat kecukupan sampling.

- 2) Setelah terpenuhi syarat analisis faktor, maka langkah selanjutnya adalah melihat indikator-indikator mana yang layak untuk analisis faktor, hal ini dapat di lihat dari tabel *Anti Image Matrice*. Jika nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) $< 0,5$, maka indikator tersebut tidak layak dan harus di keluarkan. Setelah itu dilakukan penghitungan KMO kembali dengan tidak mengikutsertakan indikator yang tidak layak.
- 3) Ekstraksi faktor yang digunakan untuk mereduksi data dari beberapa indikator untuk menghasilkan faktor yang lebih sedikit yang mampu menjelaskan korelasi antara indikator yang diobservasi.
- 4) Rotasi faktor diperlukan jika metode ekstraksi belum menghasilkan komponen faktor utama yang jelas. Tujuan dari rotasi faaktor adalah agar dapat memperoleh struktur faktor yang lebih sederhana agar mudah di interprestasikan.
- 5) Identifikasi dan penamaan faktor-faktor baru yang terbentuk dari hasil rotasi faktor..

3.9.3 Uji Regresi Ganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk mengukur pengaruh dua variabel bebas atau lebih (variabel X) terhadap variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), (X_3), ..., (X_n) dengan satu variabel terikat (Y).

Analisis regresi ganda dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS 17 for windows (Statistical Package for the Social Science)* dengan menggunakan metode *stepwise* di mana hanya melakukan regresi dengan variabel bebas yang mempunyai korelasi paling kuat terhadap variabel terikat. Suatu variabel dikatakan mempunyai pengaruh signifikan jika nilai signifikansinya $\leq 0,05$.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

4.1 Kebijakan SMK RSBI

Program pengembangan SMK bertaraf internasional dilandasi oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 50 “Pemerintah dan Pemerintah Daerah menyelenggarakan sekurang-kurangnya satu satuan pendidikan pada semua jenjang pendidikan untuk dikembangkan menjadi satuan pendidikan yang bertaraf internasional”. Undang-Undang ini membawa konsekuensi kepada keseriusan pemerintah dalam mempersiapkan segala sesuatunya, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah dalam menyelenggarakan sekolah bertaraf internasional.

Sebagaimana diketahui masalah utama dari penyelenggaraan pendidikan kejuruan, adalah rendahnya angka keterserapan lulusan oleh dunia kerja. Oleh karena itu melalui pengembangan SMK Bertaraf Internasional tersebut diharapkan akan lebih menjamin keterserapan tamatan pada lapangan kerja yang relevan baik di dalam maupun di luar negeri.

Program RSBI adalah bagian dari strategi nasional yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI) adalah Sekolah Standar Nasional (SSN) yang menyiapkan peserta didik berdasarkan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Indonesia dan bertaraf Internasional sehingga diharapkan lulusannya memiliki kemampuan daya saing internasional.

Pemerintah provinsi dalam mendirikan sekolah baru dan mengembangkan rintisan sekolah bertaraf internasional menjadi sekolah bertaraf internasional mempertimbangkan kebutuhan dan kemampuan daerah. Sampai tahun 2011 terdapat 34 SMK RSBI di provinsi Jawa Barat. Penjaminan mutu pendidikan

RSBI berpedoman kepada ketentuan yang di keluarkan oleh menteri yang meliputi: 1) Akreditasi; 2) Kurikulum, 3) Proses pembelajaran; 4) Penilaian; 5) Pendidik; 6) Tenaga kependidikan; 7) Sarana prasarana; 8) Pengelolaan; 9) Pembiayaan.

Tujuan penyelenggaraan RSBI adalah 1) membina sekolah yang secara bertahap ditingkatkan dan dikembangkan sesuai komponen, aspek, dan indikator standar nasional pendidikan (SNP) dan sekaligus keinternasionalannya; 2) menghasilkan suatu sekolah yang memenuhi IKKM (SNP); 3) menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi lulusan dan diperkaya dengan standar kompetensi pada salah satu sekolah terakreditasi di negara anggota OECD atau negara maju lainnya; 4) menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing komparatif tinggi yang dibuktikan dengan kemampuan menampilkan unggulan lokal di tingkat internasional; 5) menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan bersaing dalam berbagai lomba internasional yang dibuktikan dengan perolehan medali emas, perak, perunggu dan bentuk penghargaan internasional lainnya; 6) menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan bersaing kerja di luar negeri terutama bagi lulusan sekolah menengah kejuruan; 7) menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan untuk berperan aktif secara internasional dalam menjaga kelangsungan hidup dan perkembangan dunia dari perspektif ekonomi, sosio-kultural, dan lingkungan hidup.

Standar pendidik RSBI untuk tingkat SMK adalah 1) semua guru mampu memfasilitasi pembelajaran berbasis teknologi informatika komputer (TIK); 2) guru mata pelajaran sains, matematika, dan inti kejuruan mampu mengampu pembelajaran berbahasa Inggris; 3) minimal 30 % guru berpendidikan S2; 4) Pendidik mata pelajaran kejuruan harus memiliki sertifikat kompetensi dari lembaga sertifikasi kompetensi, dunia usaha/industri, asosiasi profesi yang diakui secara nasional atau internasional.

4.2 Deskripsi Objek Penelitian

Indramayu merupakan salah satu kabupaten yang ada di wilayah propinsi Jawa Barat. Wilayah Kabupaten Indramayu seluas 204.011 Ha, dengan panjang garis pantai 114,1 Km yang membentang sepanjang pantai utara antara Cirebon sampai dengan Subang.

Meskipun Indramayu berada di wilayah Provinsi Jawa Barat yang merupakan tanah Pasundan dan berbahasa Sunda, namun sebagian besar penduduk Indramayu mempunyai bahasa tersendiri yang khas dikenal dengan bahasa Dermayon, yakni dialek Bahasa Jawa yang hampir serupa dengan dialek Cirebon dan Tegal. Letak Indramayu yang berada di jalur utama Pantura menyebabkan wilayah ini menjadi persinggahan dan perantauan masyarakat dari daerah Timur Pulau Jawa sehingga Indramayu menjadi salah satu wilayah Jawa Barat yang berbahasa khas dengan akulturasi bahasa Jawa dan Sunda.

Tingkat pendidikan masyarakat Indramayu masih tergolong cukup rendah yaitu sebesar 69% tidak tamat dan/atau tamat SD. Penduduk yang menamatkan sampai ke jenjang SLTP sebesar 16%, sedangkan yang menamatkan SLTA sebesar 12%. Sisanya hanya sebesar 3% dari jumlah penduduk yang menamatkan ke tingkat diploma ke atas. Mata pencaharian utama penduduk sebagian besar bekerja di sektor pertanian (41%) dan sektor perdagangan (22%), sedangkan sisanya bekerja di sektor industri (9%), jasa (14%) dan jenis pekerjaan lainnya (14%) (BPS Kab Indramayu, 2009).

Indramayu merupakan daerah yang sedang berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya dengan visi “Indramayu Remaja” (Religius, Maju, Mandiri dan Sejahtera). Untuk mencapai visi tersebut, salah satu programnya dengan mengeluarkan berbagai kebijakan dalam bidang pendidikan. Indramayu merupakan salah satu kabupaten di propinsi Jawa Barat yang memiliki jumlah SMK banyak. Pada tahun 2004, pemerintah daerah banyak membuka SMK-SMK negeri, hampir di tiap kecamatan terdapat SMK Negeri. Sampai dengan tahun 2011 ada 17 SMK Negeri dan 57 SMK swasta. Diantara 17 SMK Negeri tersebut ada dua SMK yang masuk kategori RSBI sejak tahun 2009 yaitu SMK Negeri I Indramayu dan SMK Negeri I Losarang.

4.2.1 SMK Negeri I Indramayu

SMK Negeri I Indramayu merupakan sekolah kejuruan negeri pertama di Indramayu. Sekolah ini berdiri pada tahun 1969 dengan SK. Pendirian No. 207/UKK-3/69. SMK Negeri I Indramayu merupakan sekolah kejuruan dengan konsentrasi bisnis manajemen. Sebelum berubah namanya menjadi SMK Negeri I

Indramayu, bernama Sekolah Mengengah Ekonomi Negeri (SMEA Negeri) I Indramayu. Sekolah ini berlokasi di Jl. Gatot Subroto No. 47 Indramayu.

SMK ini berstatus sebagai RSBI mulai tahun 2009 dan sebelumnya sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN). SMK Negeri I Indramayu memiliki visi “Mewujudkan SMK Negeri I Indramayu sebagai pusat pendidikan dan pelatihan yang bertaraf internasional dalam bidang studi keahlian Bisnis Managemen, Pariwisata, Teknologi Informasi dan Komunikasi yang berbudi pekerti dan berakhlak tinggi serta peduli terhadap kesehatan dan pelestarian lingkungan dalam rangka menghadapi otonomi dan mampu bersaing di era global”.

Visi tersebut kemudian dijabarkan dalam bentuk misi. Adapun misi dari SMK Negeri I Indramayu adalah sebagai berikut : 1) Mendidik dan melatih calon tenaga kerja terampil tingkat menengah dalam bidang Bisnis, Pariwisata, dan Teknologi Informasi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan memiliki jiwa wirausaha dan berwawasan lingkungan hidup; 2) Membekali tamatan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, keterampilan kejuruan berjiwa profesional dan mandiri; 3) Menjalin kemitraan dengan pihak terkait dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan kualitas sekolah dan mutu lulusan yang dihasilkan; 4) Menyusun integrasi pendidikan lingkungan hidup kedalam proses belajar mengajar; 5) Mengembangkan inovasi dan teknologi pengelolaan limbah organik maupun anorganik; 6) Meningkatkan pengelolaan 7 K (ketakwaan, ketertiban, keamanan, kebersihan, keindahan, kerindangan, dan kekeluargaan).

Sekolah yang memiliki akreditasi A, mendapatkan banyak penghargaan baik di tingkat daerah, propinsi maupun nasional. Pada tahun 2009 SMK Negeri I Indramayu mendapatkan penghargaan sebagai juara Unit Kesehatan sekolah (UKS) tingkat Propinsi Jawa Barat dan juara II UKS tingkat nasional dan juara Sekolah Adiwiyata Pratama dari pemerintah pusat. Tahun 2010 sebagai juara Citra Pelayanan Prima dari pemerintah propinsi dan juara Sekolah Adiwiyata Madya dari pemerintah pusat.

SMK Negeri I Indramayu memiliki tiga kompetensi keahlian diantaranya: 1) Akuntansi (AK); 2) Administrasi Perkantoran; 3) Akomodasi Perhotelan; 4) Multimedia. Pada tahun 2011, peserta didiknya berjumlah 982 siswa dengan

10 rombongan belajar (Rombel) untuk tiap tingkatnya, sehingga semuanya berjumlah 30 Rombel.

Pegawai kependidikan di SMK Negeri I Indramayu berjumlah 28 dan 18 guru tidak tetap dan 39 guru tetap. Jadi guru di SMK Negeri I Indramayu berjumlah 57. Adapun kualifikasi akademik guru yang ada di SMK Negeri I Indramayu dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Data Kualifikasi Guru SMK Negeri I Indramayu

No	Kualifikasi Akademik	Jumlah	Prosentase
1	D 3	3	5,3 %
2	S1/D4	44	77,0 %
3	Sedang menempuh S 2	7	12,2 %
4	S 2	4	7,0 %
	Jumlah	57	

Sumber : SMK N Indramayu tahun 2011

Sesuai dengan standar tenaga pendidik SMK RSBI, seharusnya kualifikasi akademik minimal guru adalah S1, dan 30% berijazah S2. Berdasarkan tabel diatas masih ada 3 guru yang berkualifikasi D3 dan yang sudah berijazah S2 hanya mencapai 7% dan yang sedang menempuh S2 mencapai 12,%.

4.2.2 SMK Negeri I Losarang

SMK N I Losarang merupakan sekolah kejuruan dengan konsentrasi teknologi industri. Sekolah ini berdiri pada tahun 2000 dan berlokasi di jalan Raya Pantura Losarang. SMK Negeri I Losarang memiliki 10 rombongan belajar (rombel) untuk setiap tingkat sehingga semuanya berjumlah 30 rombel dan peserta didiknya berjumlah 981.

Sekolah ini memiliki lima kompetensi keahlian yaitu 1) Teknik Permesinan; 2) Teknik Kendaraan Ringan; 3) Teknik Elektronika Industri; 4) Teknik Komputer dan Informatika; dan 5) Agribisnis Tanaman.

Visi dari SMK Negeri I Losarang adalah “Terbentuknya sumber daya manusia yang mampu mengelola sumber daya alam dan lingkungannya, sehingga mempunyai keunggulan kompetitif agar mampu bersaing di era globalisasi”. Adapun misinya adalah “Melaksanakan pendidikan dan latihan untuk

menghasilkan lulusan yang profesional, mandiri dan peduli lingkungan untuk memasuki lapangan kerja di dunia usaha/dunia industri’.

SMK Negeri I Losarang merupakan salah satu SMK negeri yang menjadi pelopor di Indramayu dalam menerapkan manajemen ISO 9001:2008. Sekolah ini memiliki nilai akreditasi “A” dan banyak prestasi yang telah diraihinya baik tingkat propinsi maupun nasional. Prestasi yang diraih untuk tingkat propinsi adalah sebagai juara umum LKBBI Paskibra tahun 2010 dan 2011 dan pada tingkat nasional mendapat penghargaan sebagai Sekolah Adiwiyata Mandiri tahun 2010.

Jumlah seluruh pegawai di SMK Negeri I Losarang adalah 92 yang terdiri dari 25 tenaga kependidikan/staf tata usaha, kepala sekolah, 67 guru. Adapun kualifikasi akademik guru SMK Negeri I Losarang dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.2 Data Kualifikasi Guru SMK Negeri I Losarang

No	Kualifikasi Akademik	Jumlah	Prosentase
1	D 3	2	3 %
2	S1/D4	45	66 %
3	Sedang menempuh S 2	9	13,8 %
4	S 2	11	16,9 %
	Jumlah	67	

Sumber : SMK Negeri I Losarang tahun 2011

Sesuai dengan standar tenaga pendidik SMK RSBI, seharusnya kualifikasi akademik minimal guru adalah S1, dan 30% harus berijazah S2. Berdasarkan tabel diatas masih ada 2 guru yang berkualifikasi D3 dan yang sudah berijazah S2 hanya mencapai 16,9 % dan yang sedang menempuh S2 13,8 %. Hal itu berarti bahwa SMK Negeri Losarang belum mampu memenuhi apa yang dipersyaratkan dalam hal kualifikasi tenaga pengajarnya.

BAB V

HASIL PENELITIAN

5.1 Data Penelitian

Hasil penelitian mendeskripsikan enam variabel (lihat Tabel 5.1) yaitu; 1). kompetensi guru; 2) kualifikasi akademik; 3) motivasi guru; 4) diklat; 5) kepemimpinan kepala sekolah; 6) supervisi pengawas sekolah, dan 7) iklim sekolah.

Tabel 5.1 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Uraian	<i>Mean</i>	<i>Median</i>	<i>Mode</i>	<i>Std. Deviasi</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Kompetensi Guru	81.55	0.913	84	9.310	54	100
Kualifikasi Akademik	8.41	8.5	9	1.011	6	10
Motivasi Guru	36.59	37.5	39	5.223	23	45
Diklat	29.30	0.755	29	7.697	8	40
Kepemimpinan Kepala Sekolah	22.18	0.527	22	5.369	6	30
Supervisi Pengawas Sekolah	27.97	0.919	27	9.375	9	45
Iklim Sekolah	43.31	0.626	41	6.321	28	55

Tabel 5.1 menghasilkan analisis deskripsi data dua sekolah kejuruan yang termasuk dalam katagori RSBI di Kabupaten Indramayu, yaitu dengan jumlah sampel penelitian 104 guru dari 124 guru. Terdapat 20 guru dari 2 SMK RSBI tidak dapat dijadikan sampel penelitian, karena sedang melaksanakan diklat dan tugas belajar.

Variabel terikat (Y) guru SMK RSBI di Kabupaten Indramayu menunjukkan skor *mean* 81.55 di mana nilai minimum 54 dan nilai maksimum 100 dengan standar deviasi 9.310. Untuk variabel lain sebelum dilakukan analisis faktor berturut-turut dapat dideskripsikan sebagai berikut: 1) untuk kualifikasi akademik memiliki skor *mean* 8,41 di mana nilai minimum 6 dan nilai maksimum 10 dengan standar deviasi 1.110; 2) untuk motivasi guru memiliki skor *mean* 36.59 di mana nilai minimum 23 dan nilai maksimum 45 dengan standar 5,223; 3) untuk diklat memiliki skor *mean* 29,30 di mana nilai minimum 8 dan nilai maksimum 40 dengan standar 7,697; 4) untuk kepemimpinan kepala sekolah

memiliki skor *mean* 22,18 di mana nilai minimum 6 dan nilai maksimum 30 dengan standar 5.369; 5) untuk supervisi pengawas sekolah memiliki skor *mean* 27.97 dimana nilai minimum 9 dan nilai maksimum 45 dengan standar 9.375; dan 6) untuk iklim sekolah memiliki skor *mean* 43.31 di mana nilai minimum 28 dan nilai maksimum 55 dengan standar 6.321.

5.2. Analisis Faktor

Data penelitian dalam bentuk kuesioner yang sudah dikumpulkan selanjutnya diolah dan dilakukan analisis data melalui SPSS 17. Analisis data menggunakan pendekatan statistik analisis faktor untuk mereduksi atau mengelompokkan indikator variabel penelitian yang mempengaruhi kompetensi guru.

5.2.1 Uji KMO dan Bartlett's

Dalam analisis faktor, keputusan pertama yang harus diambil peneliti adalah menganalisa apakah data yang ada sudah cukup memenuhi syarat dalam analisis faktor. Untuk melihat syarat kecukupan *sampling* digunakan metode KMO.

Tabel 5.2 KMO and Bartlett's Test I

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.791
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5694.226
	Df	2080
	Sig.	.000

Dari hasil Uji KMO, diperoleh nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* 0,791 dengan signifikansi $\alpha = 0,000 < 0,005$. Nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) yang didapat adalah 0,791. Apabila dilihat dari ukuran KMO-nya, termasuk dalam kategori rekomendasi biasa (lihat Tabel 5.3). Hal ini menunjukkan bahwa memenuhi syarat kecukupan *sampling* dan dapat dilakukan analisis faktor selanjutnya.

Tabel 5.3 Ukuran KMO

Ukuran KMO	Rekomendasi
$\geq 0,90$	Sangat Baik
0,80 – 0,89	Berguna
0,70 – 0,79	Biasa
0,60 – 0,69	Cukup
0,50 – 0,59	Buruk
$\leq 0,50$	Tidak Diterima

Setelah terpenuhi syarat analisis faktor, langkah selanjutnya adalah melihat indikator-indikator mana yang layak untuk analisis faktor. Jika $MSA \geq 0,5$ maka indikator tersebut layak digunakan untuk analisis faktor.

Tabel 5.4 Anti Image Matrices

		(P1)	(P2)
Anti Image Correlation	Tingkat pendidikan (P1)	.191 ^a	-.056
	Kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang studi yang diampu (P2)	-.056	.469 ^a

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa nilai P1 dan P2 masing-masing 0,191 dan 0,469 ini berarti nilai MSA tersebut di bawah persyaratan 0,5. Mengingat pernyataan Tingkat pendidikan (P1): $0,191 < 0,5$ dan Kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang studi yang diampu (P2): $0,469 < 0,5$ maka selanjutnya dua komponen indikator P1 dan P2 harus dikeluarkan dan tidak diikuti sertakan dalam analisis faktor berikutnya.

Dari analisis faktor selanjutnya setelah menghilangkan P1 dan P2 dihasilkan persyaratan kecukupan *sampling*, sebagai berikut:

Tabel 5.5 KMO and Bartlett's Test 2

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.808
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5559.071
	Df	1953
	Sig.	.000

5.2.2 Identifikasi Faktor yang Terbentuk

Berdasarkan hasil dari analisis faktor dengan rotasi faktor diperoleh 13 faktor. Tujuan dari rotasi faktor adalah memperoleh struktur faktor yang lebih sederhana agar mudah diinterpretasikan (Widarjono, 2010:244).

a. Faktor 1, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Berdasarkan hasil analisis faktor, maka diperoleh faktor 1 yang selanjutnya di beri identitas Diklat yang mencakup 17 indikator. Tabel 5.6 menjelaskan faktor yang terbentuk dari pernyataan-pernyataan pendukung dominan yang membentuk faktor 1.

Tabel 5.6 Hasil Analisis Faktor 1

No	No.Soa	Indikator Pernyataan	Koef Faktor
1	D 14	Pelaksanaan diklat guru berdasarkan pemetaan sekolah	.799
2	K 21	Kepala sekolah membangun rasa percaya diri guru	.780
3	D 13	Sekolah melakukan pemetaan kebutuhan diklat bagi guru	.764
4	D 12	Sekolah melakukan analisis keadaan pegawai	.708
5	D 15	Diklat dilaksanakan berdasarkan kebutuhan peningkatan kompetensi	.690
6	K 20	Kepala sekolah mengembangkan kompetensi guru	.671
7	D 16	Diklat sesuai program sekolah	.651
8	K 22	Kepala sekolah menunjukkan perilaku keteladanan	.594
9	M 9	Sekolah menerapkan sistm evaluasi terhadap kinerja guru	.570
10	I 35	Pendapat guru ditanggapi dengan baik oleh kepala sekolah	.568
11	D 17	Diklat dilaksanakan secara berkelanjutan	.553
12	M 6	Sekolah menetapkan SOP	.550
13	D 18	Guru disekolah mengikuti MGMP	.548
14	K 24	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru utk memimpin suatu kegiatan	.518
15	D 19	Manfaat MGMP bagi guru	.503
16	K 23	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru-guru berprestasi	.487
17	I 41	Kondisi sarana belajar mengajar	.485

Faktor 1 yang terbentuk terdiri dari 8 indikator diklat (D) yaitu Pelaksanaan diklat guru berdasarkan pemetaan sekolah (D14) yang merupakan indikator yang memiliki koefisien faktor terbesar yaitu 0,799; Sekolah melakukan pemetaan kebutuhan diklat bagi guru , Sekolah melakukan analisis keadaan

pegawai; Diklat dilaksanakan berdasarkan kebutuhan peningkatan kompetensi; Diklat sesuai program sekolah; Diklat dilaksanakan secara berkelanjutan; Guru disekolah mengikuti MGMP; dan Manfaat MGMP bagi guru

Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh guru agar menghasilkan manfaat dan dampak yang optimal bagi guru dalam meningkatkan kompetensinya maka sekolah dalam menentukan suatu diklat bagi guru berdasarkan pada pemetaan, analisis, terprogram, dan berdasarkan pada kebutuhan peningkatan kompetensi guru. Sekolah juga memfasilitasi guru dalam kegiatan MGMP baik di tingkat sekolah maupun daerah. Suyatno, Sumedi dan Riadi (2009:223) menyatakan bahwa apabila diklat guru dilaksanakan sesuai dengan pemetaan yang telah dilakukan sekolah, maka akan menghasilkan manfaat yang bermutu dan bermakna baik bagi guru itu sendiri maupun sekolah sebagai sebuah organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya pemetaan guru, sekolah akan memiliki data tentang keadaan semua pegawai serta kelebihan dan kelemahan masing-masing pegawai. Dengan begitu sekolah akan bisa membuat sebuah program sekolah untuk menindak lanjuti hasil pemetaan dan analisis pegawai.

Program diklat guru yang telah dibuat sekolah selain harus berdasarkan pemetaan dan analisis juga harus memperhatikan dari substansi materi yang akan diberikan kepada guru. Artinya bahwa materi-materi diklat tersebut harus berkaitan langsung dengan pekerjaan guru sehari-hari. Dengan keadaan yang demikian maka guru akan dapat meningkatkan kompetensinya. Hal tersebut juga secara jelas disampaikan oleh Martinet et al (2001;53) bahwa program diklat guru harus memungkinkan bagi guru di masa depannya dapat lebih mengembangkan kompetensinya sesuai dengan tuntutan profesi mereka.

Indikator lain yang membentuk faktor 1 adalah dari 5 indikator kepemimpinan (K) yaitu Kepala sekolah membangun rasa percaya diri guru; Kepala sekolah mengembangkan kompetensi guru; Kepala sekolah menunjukkan perilaku keteladanan; Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk memimpin suatu kegiatan dan Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru-guru yang berprestasi.

Indikator selanjutnya yang membentuk faktor 1 adalah dari 2 indikator motivasi (M) yaitu Sekolah menerapkan sistem evaluasi terhadap kinerja guru dan

Sekolah menetapkan Standar Operasional (SOP). Indikator terakhir dari 2 indikator iklim sekolah yaitu Pendapat guru ditanggapi dengan baik oleh kepala sekolah dan Kondisi sarana belajar mengajar (I41) dengan koefisien faktor terkecil yaitu 0,485.

Dengan melihat indikator pernyataan yang membentuknya, indikator yang paling banyak merupakan pernyataan tentang diklat dan memiliki nilai koefisien faktor yang paling besar (D14). Oleh karena itu faktor 1 dinamakan sebagai diklat.

b. Faktor 2, Supervisi Pengawas Sekolah

Berdasarkan hasil analisis faktor, maka diperoleh faktor 2 yang selanjutnya di beri identitas Supervisi Pengawas Sekolah yang mencakup 9 indikator. Tabel 5.7 menjelaskan faktor yang terbentuk dari pernyataan-pernyataan pendukung dominan yang membentuk supervisi pengawas sekolah.

Tabel 5.7 Hasil Analisis Faktor 2

No	No Soal	Indikator Pernyataan	Koef Faktor
1	S 34	Pengawas menunjukkan ide mengelola informasi	.855
2	S 33	Pengawas mengajak guru bersama-sama mencari alternatif solusi	.849
3	S 31	Pengawas mendengarkan keluhan guru	.801
4	S 28	Pengawas memberikan contoh kepada guru	.795
5	S 27	Pengawas memberikan penguatan terhadap tindakan guru	.771
6	S 30	Pengawas menanyakan permasalahan guru	.764
7	S 32	Pengawas berdiskusi dengan guru tentang hasil supervisi	.701
8	S 26	Pengawas memberikan standar tertentu terhadap tindakan guru	.629
9	S 29	Sikap pengawas dalam memberikan komentar kepada guru	.535

Terdapat 9 item pernyataan yang membentuk faktor 2. Indikator pembentuk faktor 2 semuanya merupakan indikator dari variabel supervisi pengawas, oleh karena itu faktor 2 tetap diberi nama yang sama. Nomor Indikator S₃₄ dengan pernyataan Pengawas menunjukkan ide kepada guru cara mengelola informasi untuk memperbaiki kualitas proses belajar mengajar memiliki nilai koefisien

faktor terbesar yaitu 0,855 sedangkan nomor indikator S₂₉ dengan pernyataan Sikap pengawas dalam memberikan komentar kepada guru memperoleh nilai koefisien faktor terkecil yaitu 0,535.

Pengawas dalam rangka meningkatkan kompetensi guru sebenarnya hanya bertindak sebagai fasilitator. Artinya bahwa pengawas hanya membantu dan memfasilitasi guru dalam meningkatkan kompetensi guru-guru. Hal tersebut dinyatakan oleh Glickman (2010: 7) “ *Supervisors facilitate teachers in instructional effort*”. Demikian juga Wiles dan Bondi (1986:214) mengatakan hal yang serupa yaitu “*Supervisors help teacher develop the competence*”. Hasil akhir dari adanya supervisi yang dilakukan oleh pengawas intinya di tentukan oleh guru itu sendiri, apakah mau menindak lanjuti saran dan binaan dari pengawas sekolah.

Sikap guru dalam menindak lanjuti saran dan binaan dari pengawas sekolah di pengaruhi oleh bagaimana sikap dan perilaku pengawas sekolah selama melaksanakan supervisi. Glickman (2010:10) menyatakan bahwa perilaku dan kepribadian pengawas sekolah mempengaruhi perilaku guru. Artinya bahwa mungkin saja guru akan mengikuti apa yang disarankan kalau pengawasnya selama melakukan supervisi menunjukkan sikap bersahabat, penuh perhatian dan menggunakan pendekatan yang tepat sesuai dengan karakter dan perkembangan kompetensi guru.

c. Faktor 3, Kompetensi Guru

Berdasarkan hasil analisis faktor, maka diperoleh faktor 3 yang selanjutnya di beri identitas Kompetensi guru yang mencakup 9 indikator. Tabel 5.8 menjelaskan faktor yang terbentuk dari pernyataan-pernyataan pendukung dominan yang membentuk kompetensi guru .

Faktor Kompetensi guru dipilih sebagai variabel terikat sesuai dengan perumusan masalah. Terdapat 9 item pernyataan yang membentuk faktor 3. Faktor 3 terbentuk dari 8 indikator kompetensi guru (KG) yaitu Interaksi guru dengan rekan kerja lain dengan koefisien faktor terbesar yaitu 0,754; Pemahaman guru terhadap SK/KD; Kewibawaan guru didepan peserta didik; Tingkat penguasaan guru terhadap bidang studi yang diampuh; Kemandirian guru dalam menentukan

tindakannya; Interaksi guru dengan siswa; Interaksi guru dengan masyarakat; dan Guru menunjukkan perilaku keteladanan dengan koefisien faktor terkecil yaitu 0,424.

Satu indikator pembentuk lainnya adalah dari indikator iklim sekolah yaitu Toleransi diantara sesama guru dengan koefisien faktor 0,589. Indikator ini masuk kategori kompetensi guru karena berhubungan dengan kompetensi sosial guru. 8 Indikator pembentuk faktor 3 terdiri dari indikator kompetensi guru, oleh karena itu faktor ini tetap diberi identitas yang sama dengan variabel asal pembentuknya yaitu kompetensi guru.

Tabel 5.8 Hasil Analisis Faktor 3

No	No Soal	Indikator Pernyataan	Koef Faktor
1	KG 58	Interaksi guru dengan rekan kerja lain	.754
2	KG 54	Pemahaman guru terhadap SK/KD	.714
3	KG 64	Kewibawaan guru didepan peserta didik	.703
4	KG 53	Tingkat penguasaan guru terhadap bidang studi yang diampuh	.654
5	I 44	Toleransi diantara sesama guru	.589
6	KG 62	Kemandirian guru dalam menentukan tindakannya	.581
7	KG 57	Interaksi guru dengan siswa	.577
8	KG 60	Interaksi guru dengan masyarakat	.555
9	KG 65	Guru menunjukkan perilaku keteladanan	.424

Kemampuan guru dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja, peserta didik dan masyarakat merupakan dimensi kompetensi sosial yang harus dimiliki guru. Guru selain berperan sebagai pengajar, dia juga memiliki tugas sebagai pendidik. Artinya bahwa dia juga harus mampu memberikan contoh dan teladan kepada peserta didik tentang bagaimana berinteraksi dengan orang lain. Guru juga merupakan makhluk sosial, di sekolah dia harus mampu melakukan interaksi dengan baik dengan rekan kerja lainnya. Oliva dan Henson (2001) menyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru adalah memiliki "*communication skill dan interpersonal skill*" (Ming Jenn Wu dan Shu Chuan

Lin, 2011:3). Dengan kedua keterampilan tersebut diharapkan guru bisa melakukan tugasnya dengan baik sebagai pengajar dan pendidik.

Seorang guru juga harus memiliki pengetahuan yang luas tentang berbagai hal yang berhubungan dengan pekerjaannya serta menguasai kurikulum pelajaran, menguasai SK/KD, dan benar-benar menguasai materi ajar yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan keadaan yang demikian guru diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal tersebut juga dikatakan oleh Newman (1993:71) “ seorang guru dikatakan kompeten apabila dia ahli dan menguasai kurikulum serta materi ajar yang diampunya”.

c. Faktor 4, Motivasi

Berdasarkan hasil analisis faktor, maka diperoleh faktor 4 yang selanjutnya di beri identitas Motivasi yang mencakup 7 indikator. Tabel 5.9 menjelaskan faktor yang terbentuk dari pernyataan-pernyataan pendukung dominan yang membentuk motivasi.

Tabel 5.9 Hasil Analisis Faktor 4

No	No Soal	Indikator Pernyataan	Koef Faktor
1	M 5	Usaha guru dalam menanamkan nilai-nilai positif ke peserta didik	.777
2	M 4	Motivasi guru dalam mengajar	.754
3	M 3	Kecintaan guru terhadap pekerjaannya	.718
4	M 10	Tanggung jawab guru terhadap pengembangan bahan ajar	.586
5	I 37	Komitmen guru terhadap pekerjaannya	.517
6	M 7	Harapan guru terhadap prestasi siswa	.508
7	I 40	Semangat peserta didik dalam belajar	.427

Terdapat 7 item pernyataan yang membentuk faktor 4. Faktor 4 terbentuk dari 5 indikator motivasi guru (M) yaitu Usaha guru dalam menanamkan nilai-nilai ke peserta didik dengan koefisien faktor terbesar yaitu 0,777; Motivasi guru dalam mengajar; Kecintaan guru terhadap pekerjaannya; Tangung jawab guru terhadap pengembangan bahan ajar; dan Harapan guru terhadap prestasi siswa.

Indikator lain pembentuk faktor 4 adalah dari 2 indikator iklim sekolah (I) yaitu Komitmen guru terhadap pekerjaannya dan Semangat peserta didik dalam belajar dengan nilai koefisien faktor terkecil yaitu 0,427. Dua indikator iklim sekolah ini pada dasarnya masih berkaitan dengan motivasi. Semua indikator pembentuk faktor 4 ini menunjuk pada usaha atau semangat guru dan peserta didik dalam melakukan suatu pekerjaan, oleh karena itu faktor 4 diberi identitas Motivasi.

Usaha dan semangat guru dalam melaksanakan tugasnya baik sebagai pengajar dan pendidik dalam meningkatkan kompetensinya akan menentukan bagaimana motivasi yang dimiliki oleh seorang guru. Seorang guru yang memiliki motivasi intrinsik atau motivasi diri yang tinggi akan berusaha dengan sepenuh hati untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menghasilkan peserta didik yang tidak saja hebat dalam bidang akademik tetapi juga baik dari segi moral dan etikanya.

Dornyei (2001: 157) menyatakan motivasi guru meliputi komponen intrinsik, faktor kontekstual dan dimensi temporal. Ketiga dimensi tersebut merupakan sesuatu yang dapat mendorong guru melaksanakan pekerjaannya sebagai pengajar dan pendidik dengan baik. Seorang guru termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati, memiliki komitmen yang tinggi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena dia merasa benar-benar mencintai pekerjaannya. Motivasi yang demikian juga bisa dikatakan sebagai motivasi yang berbasis kesenangan (Danim, 2011:121). Artinya bahwa mengajar, mendidik, mendorong prestasi terbaik dari peserta didik, dan mengembangkan bahan ajar merupakan sesuatu yang memang sudah menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam dirinya.

d. Faktor 5, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil analisis faktor, maka diperoleh faktor 5 yang selanjutnya di beri identitas Kepemimpinan Kepala Sekolah yang mencakup 4 indikator. Tabel 5.10 menjelaskan faktor yang terbentuk dari pernyataan-pernyataan pendukung dominan yang membentuk Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Faktor 5 ditunjukkan dengan 1 indikator kepemimpinan kepala sekolah (K) yaitu Kepala sekolah mendorong guru memecahkan sendiri masalahnya (K25) dengan nilai koefisien faktor terbesar yaitu 0,710. Oleh karena itu faktor 5 dinamakan dengan kepemimpinan kepala sekolah karena indikator lainnya merupakan pernyataan pendukung saja.

Tabel 5.10 Hasil Analisis Faktor 5

No	No Soal	Indikator Pernyataan	Koef Faktor
1	K 25	Kepala sekolah mendorong guru memecahkan sendiri masalahnya	.710
2	I 45	Guru terlibat dengan sukarela dalam kegiatan sekolah	.574
3	I 42	Guru yang datang tepat waktu ke sekolah	.553
4	I 43	Sikap guru dalam melaksanakan pekerjaan	.453

Indikator lainnya terdiri dari 3 indikator iklim sekolah (I) yaitu Guru terlibat dengan sukarela dalam kegiatan sekolah; Guru yang datang tepat waktu ke sekolah dan sikap guru dalam melaksanakan pekerjaan dengan nilai koefisien faktor terkecil yaitu 0,453.

e. Faktor 6, Kerjasama guru

Berdasarkan hasil analisis faktor, maka diperoleh faktor 6 yang selanjutnya di beri identitas Kerjasama Guru yang mencakup 2 indikator. Tabel 5.11 menjelaskan faktor yang terbentuk dari pernyataan-pernyataan pendukung dominan yang membentuk kerjasama guru.

Tabel 5.11 Hasil Analisis Faktor 6

No	No Soal	Indikator Pernyataan	Koef Faktor
1	I 36	Kerjasama guru dengan rekan kerja lain	.717
2	KG 47	Guru Membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)	.657

Terdapat 2 item pernyataan yang membentuk faktor 6. Faktor ini terbentuk dari indikator iklim sekolah dengan pernyataan Kerjasama guru dengan rekan kerja lain yang memiliki nilai koefisien faktor terbesar yaitu 0,717 dan indikator

kompetensi guru yaitu Guru membuat RPP dengan koefisien faktor 0,657. Guru dalam membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) kadang-kadang juga harus dilakukan dengan kerjasama dengan guru mata pelajaran lain yang mengajar pada bidang studi yang sama. Oleh karena itu, faktor 6 diberi nama Kerjasama guru.

Tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan guru sendiri, oleh karena itu dia membutuhkan orang lain. Guru bisa melakukan kerjasama dengan sesama rekan kerja dalam berbagai jenis kegiatan. Salah satu yang mencerminkan adanya kerjasama misalnya adalah di antara sesama guru mata pelajaran mengadakan suatu musyawarah guru mata pelajaran di sekolah. Kegiatannya bisa berupa membuat rencana pembelajaran (RPP) secara bersama-sama atau bisa juga membuat suatu alat peraga untuk media pembelajaran.

f. **Faktor 7, Profesionalisme Guru**

Berdasarkan hasil analisis faktor, maka diperoleh faktor 7 yang selanjutnya di beri identitas Profesionalisme Guru yang mencakup 4 indikator variabel kompetensi guru. Tabel 5.12 menjelaskan faktor yang terbentuk dari pernyataan-pernyataan pendukung dominan yang membentuk profesionalisme guru.

Tabel 5.12 Hasil Analisis Faktor 7

No	No Soal	Indikator Pernyataan	Koef Faktor
1	KG 46	Proses pembelajaran memperhatikan perbedaan karakteristik siswa	.815
2	KG 49	Guru menggunakan metode pembelajaran interaktif	.494
3	KG 55	Kemampuan guru dalam membuat karya tulis	.426
4	KG 56	Guru menerapkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari	.398

Terdapat 4 item pernyataan yang membentuk faktor 7. Faktor ini terbentuk dari indikator kompetensi guru (KG) yaitu Proses pembelajaran memperhatikan perbedaan karakteristik siswa dengan koefisien faktor terbesar 0,815; Guru menggunakan metode pembelajaran interaktif; Kemampuan guru dalam membuat karya tulis dan Guru menerapkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dengan koefisien faktor terkecil yaitu 0,398.

Keempat Indikator pembentuk faktor 7 ini, bila dilihat dari item-item pernyataan merupakan indikator untuk dimensi kompetensi profesional dari variabel kompetensi guru. Indikator-indikator tersebut menunjukkan tindakan apa saja yang harus dilaksanakan guru dalam melaksanakan tugasnya dengan profesional baik sebagai pengajar maupun sebagai pendidik. Oleh karena itu faktor ini diberi nama dengan profesionalisme Guru.

g. Faktor 8, Inovasi

Berdasarkan hasil analisis faktor, maka diperoleh faktor 8 yang selanjutnya di beri identitas Inovasi yang mencakup 3 indikator. Tabel 5.13 menjelaskan faktor yang terbentuk dari pernyataan-pernyataan pendukung dominan yang membentuk inovasi.

Tabel 5.13 Hasil Analisis Faktor 8

No	No Soal	Indikator Pernyataan	Koef Faktor
1	KG 50	Prosentase guru yang menggunakan teknologi informasi dan komputer (TIK)	.744
2	M 11	Guru responsif terhadap perubahan bahan ajar	.688
3	KG 63	Guru mau menerima pendapat dari rekan kerja yang lain	.481

Faktor 8 terdiri dari 2 indikator kompetensi guru yaitu Guru yang menggunakan TIK dengan koefisien faktor terbesar 0,744; dan Guru mau menerima pendapat dari rekan kerja yang lain dengan koefisien faktor terkecil yaitu 0,481. Indikator lain yang membentuk dari indikator motivasi dengan pernyataan Guru responsif terhadap perubahan bahan ajar dengan koefisien faktor 0,688. Penggunaan TIK, respon guru terhadap perubahan ajar dan sikap guru dalam menerima pendapat rekan kerja lain menunjukkan bagaimana guru mampu menyikapi perubahan yang terjadi atau inovasi yang berguna dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu faktor 8 dinamakan dengan inovasi.

h. Faktor 9, Pedagogik guru

Tabel 5.14 menjelaskan faktor yang terbentuk dari pernyataan-pernyataan pendukung yang dominan membentuk faktor 9. Berdasarkan hasil analisis faktor,

maka diperoleh faktor 9 yang selanjutnya di beri identitas Pedagogik guru yang mencakup 3 indikator. Faktor ini terdiri dari indikator kompetensi guru yaitu Guru melakukan evaluasi hasil belajar dengan koefisien faktor terbesar yaitu 0,779; Guru membantu mengembangkan potensi siswa dengan koefisien faktor 0,577 dan Guru menggunakan strategi pembelajaran tertentu dengan koefisien faktor terendah yaitu 0,389.

Tabel 5.14 Hasil Analisis Faktor 9

No	No Soal	Indikator Pernyataan	Koef Faktor
1	KG 51	Guru melakukan evaluasi hasil belajar	.779
2	KG 52	Guru membantu mengembangkan potensi siswa	.577
3	KG 48	Guru menggunakan strategi pembelajaran tertentu	.389

i. Faktor 10, Kecerdasan Sosial

Berdasarkan hasil analisis faktor, maka diperoleh faktor 10 yang selanjutnya di beri identitas kecerdasan sosial yang mencakup 2 indikator. Tabel 5.15 menjelaskan faktor yang terbentuk dari pernyataan-pernyataan pendukung yang dominan membentuk kecerdasan sosial.

Tabel 5.15 Hasil Analisis Faktor 10

No	No Soal	Indikator Pernyataan	Koef Faktor
1	KG 61	Guru bertindak konsisten sesuai norma	.687
2	KG 59	Guru berkomunikasi dengan orang tua siswa	.405

Faktor 10 terdiri dari 2 indikator kompetensi guru yaitu Guru bertindak konsisten sesuai norma dengan koefisien faktor terbesar 0,687; dan Guru berkomunikasi dengan orang tua siswa dengan koefisien faktor terkecil yaitu 0,405.

Guru merupakan makhluk sosial dan bagian dari anggota masyarakat. Sebagai seorang guru, maka dalam setiap tindakan dan sikapnya tidak bisa lepas dari peran dan posisinya sebagai seorang pendidik. Seorang guru dituntut untuk memiliki kecerdasan sosial, artinya bahwa dia harus mampu menunjukkan sikap

dan perilaku yang sesuai dengan peraturan dan norma-norma yang berlaku di masyarakat. Seorang guru harus mampu memberikan keteladanan bagi peserta didik dan masyarakat sekitarnya. Guru juga harus mampu berkomunikasi dengan orang tua siswa. Kemampuan guru dalam berkomunikasi dan bertindak konsisten sesuai norma yang berlaku bisa dikategorikan sebagai *soft skill* (Wijaya, 2009).

j. Faktor 11, Standar Kerja

Berdasarkan hasil analisis faktor, maka diperoleh faktor 11 yang selanjutnya di beri identitas Standar Kerja yang hanya terdiri dari 1 indikator. Tabel 5.16 menjelaskan faktor yang terbentuk dari pernyataan pendukung yang dominan membentuk Standar Kerja.

Tabel 5.16 Hasil Analisis Faktor 11

No	No Soal	Indikator Pernyataan	Koef Faktor
1	I 39	Sekolah menetapkan standar kerja yang tinggi	.741

Faktor 11 terbentuk dari indikator iklim sekolah pada dimensi *Organizational Health* yaitu Sekolah menetapkan standar kerja yang tinggi terhadap seluruh pegawai di sekolah dengan koefisien faktor 0,741.

Ada tidaknya standar kerja yang ditetapkan sekolah menggambarkan apakah iklim organisasi yang berkembang di suatu sekolah sehat atau tidak. Artinya bahwa apakah standar yang ada di sekolah sudah diikuti dan dilaksanakan oleh semua warga sekolah dengan konsisten atau belum. Standar kerja yang sudah terinternalisasi dapat mendorong guru dengan kesadaran sendiri melaksanakan peraturan tersebut. Tetapi apabila standar kerja yang ditetapkan oleh sekolah sekedar simbol atau slogan saja, hal itu bisa menyebabkan guru enggan untuk mengikutinya. Hoy dan Miskel (2008:203) menyatakan bahwa salah satu iklim sekolah yang sehat di tandai dengan sekolah menetapkan standar kerja yang tinggi dan guru-guru memiliki komitmen untuk melaksanakannya.

k. Faktor 12, Pekerjaan Sampingan

Berdasarkan hasil analisis faktor, maka diperoleh faktor 12 yang selanjutnya di beri identitas Pekerjaan Sampingan yang hanya terdiri dari 1 indikator. Faktor 12 terbentuk dari indikator motivasi guru pada dimensi temporal yaitu Guru tidak memiliki pekerjaan lain selain sebagai guru dengan koefisien faktor 0,857. Hal ini sesuai dengan pernyataan Dornyei (2001:164) bahwa motivasi yang harus dimiliki seorang guru bukan hanya sekedar motivasi untuk mengajar tetapi juga meliputi motivasi yang menyebabkan seseorang menganggap bahwa guru adalah sebagai "*life long career*". Dengan menganggap guru sebagai *life long career* maka dia akan berpikiran untuk mencari pekerjaan lain selain sebagai pengajar dan pendidik. Pernyataan indikator pembentuk faktor 12 dapat di lihat pada Tabel 5.17

Tabel 5.17 Hasil Analisis Faktor 12

No	No Soal	Indikator Pernyataan	Koef Faktor
1	M 8	Guru tidak memiliki pekerjaan lain	.857

l. Faktor 13, Iklim Sekolah

Berdasarkan hasil analisis faktor, maka diperoleh faktor 13 yang selanjutnya di beri identitas Iklim Sekolah yang hanya terdiri dari 1 indikator. Pernyataan indikator pembentuk faktor 13 dapat di lihat pada Tabel 5.18

Tabel 5.18 Hasil Analisis Faktor 13

No	No Soal	Indikator Pernyataan	Koef faktor
1	I 38	Sekolah bebas dari intervensi masyarakat	.560

Faktor 13 terbentuk dari indikator iklim sekolah pada dimensi keterbukaan sekolah (*School Opennes*) yaitu Sekolah bebas dari intervensi masyarakat dengan koefisien faktor 0,560. Artinya bahwa iklim sekolah yang sehat dapat di

lihat dari kebebasan sekolah dalam menentukan suatu kegiatan atau program sekolah.

5.3 Analisis Regresi Ganda

Regresi merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi dilakukan setelah analisis faktor dengan 13 faktor yang terbentuk. Dari hasil analisis faktor maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas terdiri dari X_1 (Diklat), X_2 (Supervisi Pengawas Sekolah), X_3 (Motivasi), X_4 (Kepemimpinan Kepala Sekolah), X_5 (Kerjasama Guru), X_6 (Profesionalisme Guru), X_7 (Inovasi), X_8 (Pedagogik guru), X_9 (Kecerdasan Sosial), X_{10} (Standar Kerja), X_{11} (Pekerjaan Sampingan), X_{12} (Iklim Sekolah) sedangkan variabel terikat Y (kompetensi Guru).

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel yang dihasilkan dari analisis faktor selanjutnya dinyatakan sebagai variabel yang dominan mempengaruhi kompetensi guru. Variabel yang muncul selanjutnya diuji melalui pengujian regresi sehingga akan diketahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi metode *stepwise* yang hanya memasukkan variabel-variabel bebas yang secara statistik signifikan atau menghilangkan variabel-variabel bebas yang tidak signifikan dan memiliki probabilitas F terkecil.

5.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu

5.3.1.1 Hasil Metode Stepwise

Pada tabel 5.19 menunjukkan besarnya koefisien determinasi atau besarnya pengaruh suatu variabel X terhadap variabel Y dan juga menunjukkan garis regresi yang terdiri dari 4 model.

Tabel 5.19 Model Summary^e

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.431	.424	.42544
2	.741 ^b	.549	.537	.38137
3	.768 ^c	.590	.573	.36604
4	.784 ^d	.615	.594	.35707

1. Predictors: (Constant), Motivasi
2. Predictors: (Constant), Motivasi, Pedagogik guru
3. Predictors: (Constant), Motivasi, Pedagogik guru , Profesionalisme Guru
4. Predictors: (Constant), Motivasi, Pedagogik guru, Profesionalisme Guru, Iklim Sekolah
5. Dependent Variable: KompetensiGuru

Model pertama menunjukkan metode *stepwise* dimana hanya melakukan regresi dengan variabel bebas motivasi terhadap variabel terikat kompetensi guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,431 atau 43%. Artinya, besarnya pengaruh motivasi sebesar 43%, dengan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,424.

Model kedua menunjukkan variabel Motivasi dan Pedagogik guru dengan nilai koefisien determinasi 0,549 atau 54,9%. Ini berarti bahwa besarnya pengaruh Motivasi dan Pedagogik guru sebesar 54,9% dengan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,537.

Model ketiga menunjukkan variabel bebas Motivasi, Pedagogik guru dan Profesionalisme Guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,590. Ini berarti bahwa besarnya pengaruh Motivasi dan Pedagogik guru dan Profesionalisme Guru sebesar 59% dengan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,573.

Model keempat menunjukkan variabel bebas Motivasi, Pedagogik guru, Profesionalisme Guru dan Iklim Sekolah dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,615 atau 61,5%. Ini berarti bahwa besarnya pengaruh Motivasi, Pedagogik guru, Profesionalisme Guru dan Iklim Sekolah sebesar 61,5% dengan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,594.

5.3.1.2 Hasil Analisis Anova

Dari hasil analisis anova didapat 4 model yang menunjukkan tingkat signifikansi masing-masing model dan besarnya F hitung yang didapat. Tabel 5.20 menunjukkan 4 model analisis anova, dimana katagori model 1 sd 4 sudah di jelaskan pada hasil Metode *Stepwise* sebelumnya.

Tabel 5.20 Anova

Model	Df	F Hitung	F Tabel	Sig
1 Regression	1	58.309	3.96	.000 ^a
Residual	77			
Total	78			
2 Regression	2	46.196	3.96	.000 ^b
Residual	76			
Total	78			
3 Regression	3	35.930	3.96	.000 ^c
Residual	75			
Total	78			
4 Regression	4	29.523	3.98	.000 ^d
Residual	74			
Total	78			

Nilai F hitung model 1 pada Tabel 5.20 yaitu motivasi adalah 58,309. Dengan membandingkan F hitung dengan F tabel $\alpha = 0,05$ dengan df pembilang 1 dan df penyebut 77 di dapat F tabel = 3,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa F hitung > F tabel yaitu $58,309 > 3,96$, atau bisa juga dengan melihat probabilitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$. Ini berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru.

Nilai F hitung model 2 yaitu Pedagogik guru adalah 46,196. Dengan membandingkan F hitung dengan F tabel $\alpha = 0,05$ dengan df pembilang 2 dan df penyebut 76 didapat F tabel = 3,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa F hitung > F tabel yaitu $46,196 > 3,96$, yang berarti Pedagogik guru berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru.

Nilai F hitung model 3 yaitu Profesionalisme Guru adalah 35,93. Dengan membandingkan F hitung dengan F tabel $\alpha = 0,05$ dengan df pembilang 3 dan df penyebut 75 didapat F tabel = 3,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa F hitung >

F tabel yaitu $35,93 > 3,96$, yang berarti profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru.

Nilai F hitung model 4 yaitu Iklim sekolah adalah 29,523. Dengan membandingkan F hitung dengan F tabel $\alpha = 0,05$ dengan df pembilang 4 dan df penyebut 74 didapat F tabel = 3,98. Hal tersebut menunjukkan bahwa F hitung $>$ F tabel yaitu $29,52 > 3,98$ yang berarti iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru.

5.3.1.3 Hasil Koefisien Regresi

Tabel 5.21 menjelaskan bagaimana proses mendapatkan nilai variabel bebas yang secara statistika signifikan mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 5.21 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
4 (Constant)	.635	.343		1.852	.068
Motivasi	.373	.082	.391	4.567	.000
Pedagogik guru	.225	.085	.240	2.665	.009
Profesionalisme Guru	.187	.083	.216	2.256	.027
Iklim Sekolah	.080	.036	.176	2.195	.031

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,373, ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel motivasi akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,373. Koefisien motivasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kompetensi guru. Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi motivasi yaitu 0,000 yang berarti nilainya dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Koefisien regresi pedagogik guru sebesar 0,225, ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel pedagogik guru akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,225. Koefisien variabel pedagogik guru mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kompetensi guru. Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi variabel pedagogik guru sebesar 0,009 yang lebih kecil daripada 0,05 ($0,009 < 0,05$).

Koefisien regresi profesionalisme Guru sebesar 0,187, ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel Profesionalisme guru akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,187. Koefisien variabel profesionalisme guru mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kompetensi guru. Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi variabel profesionalisme guru sebesar 0,027 yang lebih kecil daripada 0,05 ($0,027 < 0,05$).

Koefisien regresi iklim sekolah merupakan variabel dengan nilai terkecil karena hanya terdiri dari 1 indikator pembentuk yaitu 0,080, ini menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel iklim sekolah akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,080. Koefisien variabel iklim sekolah mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kompetensi guru. Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi variabel iklim sekolah sebesar 0,031 yang lebih kecil daripada 0,05 ($0,031 < 0,05$).

Berdasarkan hasil dari analisis regresi di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kompetensi guru adalah variabel 1) Motivasi; 2) Pedagogik Guru, 3) Profesionalisme Guru dan 4) Iklim sekolah.

a. Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan yang dapat mengerakkan atau mengarahkan perilaku guru dalam melakukan melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi yang dimilikinya, maka seorang guru akan berusaha untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan dalam pekerjaannya. Seseorang yang memiliki motivasi berarti memiliki kekuatan untuk mencapai kesuksesan atau keberhasilan dalam hidupnya. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki seseorang akan menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar maupun pekerjaan. Seseorang yang memiliki motivasi diri berarti orang tersebut dengan kesadaran dirinya sendiri bersedia untuk melakukan sesuatu yang terbaik dan maksimal dalam hidupnya.

Hasil analisis regresi ganda menunjukkan motivasi merupakan variabel yang berpengaruh signifikan paling tinggi terhadap kompetensi guru SMK RSBI di Kabupaten Indramayu. Guru yang memiliki motivasi diri tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan berusaha keras agar peserta didiknya juga bersemangat dalam belajar. Guru

tersebut juga akan menggunakan segala daya kreativitas menciptakan proses pembelajaran yang tidak hanya menyenangkan tetapi juga bermakna bagi peserta didiknya.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam ditemukan bahwa sebagian besar guru-guru di SMK RSBI di Kabupaten Indramayu memiliki motivasi diri yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari sikap dan semangat guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Guru sudah menjadi profesi mereka, sehingga rata-rata mereka benar-benar menyukai dan menikmati pekerjaannya. Dengan adanya kesadaran yang berasal dari dirinya sendiri, membuat mereka memiliki tanggung jawab moral yang tinggi terhadap peserta didik. Melihat peserta didik bersemangat dalam belajar dan berprestasi merupakan sebuah kepuasan tersendiri bagi mereka.

Guru-guru di sekolah juga berusaha menanamkan nilai-nilai positif kepada peserta didik dengan cara pembiasaan dan pemberian contoh. Misalnya mereka bersalaman dengan guru yang ditemuinya, sebagai bukti untuk lebih menghormati guru sebagai orang yang lebih tua. Sebelum kegiatan belajar mengajar, peserta didik juga diharuskan untuk membaca al-quran sebagai bukti bahwa sebelum melakukan pekerjaan harus di dahului dengan doa. Bagi siswa yang terlambat, ada sanksi mendidik yang diberikan. Contohnya dengan menyapu halaman sekolah, menyiram bunga, atau membawa tanaman, itu semua untuk memupuk kecintaan dan kepedulian peserta didik terhadap lingkungannya.

Selain itu motivasi internal, guru-guru merasa sudah puas dengan penghasilan yang didapatkannya sebagai guru. Guru-guru merasa kesejahteraan mereka sudah lebih baik dengan adanya tunjangan-tunjangan lain di luar gaji pokok. Kesejahteraan merupakan salah satu hal yang dapat mendorong guru-guru lebih bersemangat dalam mengajar.

Hal tersebut juga dapat dibuktikan dari item M3, sebanyak 41% responden menyatakan bahwa kecintaan guru-guru di sekolah sangat tinggi terhadap pekerjaannya. Dari item M4 sebanyak 49% responden menjawab bahwa guru mempunyai motivasi tinggi dalam mengajar peserta didik dan pada item M7, sebanyak 55% responden menyatakan bahwa guru-guru di sekolah mempunyai harapan yang tinggi terhadap prestasi peserta didik.

Proses pembelajaran tidak akan berlangsung dengan optimal apabila peserta didik yang diajarnya tidak memiliki semangat dalam belajar atau tidak memiliki motivasi dalam belajar. Motivasi belajar dari peserta didik bisa bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Peserta didik yang memiliki motivasi intrinsik berarti bahwa kemauan untuk belajar datang dari dalam dirinya sendiri tanpa ada paksaan ataupun dorongan dari orang lain.

Motivasi guru yang tinggi tidak akan berhasil dengan baik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran jika peserta didiknya tidak memiliki motivasi belajar. Tetapi di sekolah tersebut motivasi guru yang tinggi juga diikuti oleh motivasi dari para peserta didik dalam mengikuti kegiatan pembelajaran. Ini dapat terlihat dari item I 40, sebanyak 40% responden menjawab bahwa peserta didik mempunyai semangat belajar tinggi dan 36% mempunyai semangat belajar cukup tinggi. Hal ini berarti bahwa rata-rata peserta didik di sekolah tersebut memiliki motivasi tinggi dalam melakukan kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa baik guru maupun peserta didik mempunyai motivasi tinggi dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Motivasi guru tersebut merupakan motivasi yang berasal dari dorongan dirinya sendiri atau motivasi intrinsik. Guru yang memiliki motivasi diri yang tinggi merupakan guru yang memiliki energi, apakah energy fisik, intelektual, mental, emosional dan spiritual dalam arti luas. Kekuatan tersebut berakumulasi dan menjelma dalam bentuk dorongan batinnya untuk melakukan tugas-tugas pembelajaran secara tepat waktu, optimal, efisien, akurat, dan mengharapkan yang terbaik dari peserta didiknya. Guru yang memiliki motivasi diri tinggi, bekerja di sekolah semata-mata karena rasa terpanggil untuk berbuat, tanpa mengingkari ada maksud yang ingin dicapai dirinya secara individual. Motivasi tersebut merupakan daya pendorong yang sangat kuat yang menyebabkan seorang mau bertindak yang terbaik demi meningkatkan kompetensinya.

b. Pedagogik Guru

Kompetensi guru-guru dalam mengelola pembelajaran perlu mendapat perhatian yang serius. Hal ini penting karena pendidikan di Indonesia dinyatakan kurang berhasil oleh sebagian masyarakat. Ilmu pedagogik diartikan sebagai ilmu

yang membicarakan masalah atau persoalan-persoalan dalam pendidikan dan kegiatan-kegiatan mendidik, antara lain seperti tujuan pendidikan, alat pendidikan, cara melaksanakan pendidikan, anak didik, pendidik dan sebagainya. Oleh karena itu seorang guru jelas harus mempunyai pengetahuan yang luas tentang materi pelajaran bidang studi yang diampunya termasuk memahami standar kompetensi/kompetensi dasar (SK/KD) bidang studi yang diampunya.

Guru harus memiliki pengetahuan pedagogik yang luas agar bisa menjalankan fungsinya sebagai pengajar dan pendidik dengan baik. Guru harus dapat memahami peserta didik baik dari kecerdasannya, kreativitas, fisik dan perkembangan kognitifnya. Dengan memahami peserta didik dengan segala atributnya, maka guru seharusnya dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran menggunakan strategi tertentu sesuai dengan karakteristik siswa dan membantu mengembangkan potensi siswa sesuai kemampuan, minat dan bakat yang dimilikinya. Selain itu tugas guru tidak hanya berpusat pada bagaimana melaksanakan pembelajaran tetapi juga harus mampu mengevaluasi hasil belajar siswa.

Pedagogik guru merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. Hal ini berarti bahwa seorang guru yang menguasai dan melaksanakan tugas pedagogiknya dengan baik, maka seorang guru dapat dikatakan sebagai seorang guru yang kompeten. Berdasarkan hasil penelitian dapat diungkapkan bahwa sebagian besar guru-guru di SMK RSBI di Kabupaten Indramayu menjalankan tugas pedagogiknya dengan baik.

Dari item KG 48, sebanyak 53% responden menyatakan guru selalu menggunakan strategi pembelajaran tertentu sesuai dengan standar kompetensi atau kompetensi dasar (SK/KD). Pada item KG 51, sebanyak 45% responden menyatakan selalu melakukan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik dari setiap SK/KD. Untuk item KG 52, sebanyak 46% responden menyatakan guru-guru di sekolah selalu membantu mengembangkan potensi peserta didik. Dengan menguasai dan melaksanakan tugas pedagogiknya dengan baik, maka diharapkan seorang guru dapat meningkatkan kompetensinya. Dari beberapa pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pedagogik guru akan mempengaruhi kompetensi guru secara keseluruhan.

c. Profesionalisme Guru

Guru merupakan suatu profesi yang mempunyai kekhususan yaitu profesi guru memerlukan kelengkapan mengajar atau keterampilan atau kedua-duanya. Pekerjaan yang bersifat profesional merupakan pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain. Seorang guru perlu memiliki kemampuan khusus, kemampuan yang tidak mungkin dimiliki oleh orang yang bukan guru *"a teacher is person charged with the responsibility of helping others to learn and to behave in new different ways"* (Cooper, 1990).

Profesionalisme merupakan atribut dari kompetensi seseorang yang diperoleh dari suatu proses pendidikan. Seorang guru yang profesional adalah guru yang menguasai teori dan ilmu kependidikan dan mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari, memiliki sikap dan kecintaan terhadap pekerjaannya, serta memiliki etika yang diyakini dan dipegang teguh dalam melaksanakan dan memecahkan berbagai masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. Selain itu juga guru tidak hanya dituntut untuk menguasai bidang ilmu, bahan ajar, metode pembelajaran, memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan, tetapi juga harus memiliki pemahaman tentang hakikat manusia dan masyarakat karena yang dihadapi sehari-hari adalah peserta didik dengan berbagai kompleksitasnya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diungkap bahwa proses pembelajaran yang berlangsung di sekolah berusaha untuk disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan guru menggunakan metode pembelajaran yang dapat merangsang peserta didik aktif dalam mengikuti kegiatan belajar mengajar. Dalam kehidupan sehari-hari, guru juga berusaha untuk selalu menerapkan konsep keilmuan atau menempatkan diri sebagai seorang pendidik dimanapun dia berada.

Hal tersebut dibuktikan dari item pertanyaan KG 46, sebanyak 45% responden menyatakan bahwa proses pembelajaran sering memperhatikan perbedaan karakteristik peserta didik. Ini berarti bahwa guru-guru memperhatikan kompleksitas kepribadian peserta didik dalam pembelajarannya. Pada item KG 49,

sebanyak 52% responden menyatakan bahwa guru-guru sering menggunakan metode pembelajaran interaktif yang dapat merangsang kreativitas peserta didik. Item pertanyaan KG 56, sebanyak 47% responden menyatakan bahwa secara rata-rata guru di sekolah senantiasa menerapkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari baik pada saat formal maupun informal.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata guru di SMK RSBI sudah melakukan tugasnya dengan profesional. Profesionalisme guru merupakan variabel yang mempengaruhi kompetensi guru. Pada tataran empirik profesionalisme guru dapat diukur dari kompetensi yang dimilikinya. Ini berarti bahwa apabila seorang guru dapat melaksanakan semua tugasnya dengan profesional maka dapat dikatakan sebagai guru yang kompeten. Artinya bahwa guru yang profesional adalah guru yang kompeten dibidangnya

d. Iklim Sekolah

Iklim sekolah dibentuk oleh hubungan timbal balik antara perilaku kepala sekolah dan perilaku guru sebagai suatu kelompok di mana perilaku kepala sekolah dapat mempengaruhi interaksi interpersonal para guru. Iklim sekolah yang baik dan kondusif bagi kegiatan pendidikan akan menghasilkan interaksi edukatif yang efektif, demikian juga iklim sekolah yang memberikan ruang bagi kreativitas dan inovasi akan mendorong para guru untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya. Iklim organisasi sekolah bersifat dinamis, bisa berubah sesuai dengan kondisi yang terjadi di dalamnya.

Dari hasil penelitian dapat diungkap bahwa sekolah mempunyai kebebasan yang cukup tinggi dalam menentukan suatu program atau kegiatan sekolah, artinya bahwa sekolah cukup memiliki kebebasan dari intervensi atau campur tangan masyarakat. Hal ini juga berlaku bagi guru dalam melakukan pekerjaannya. Artinya bahwa guru-guru di sekolah cukup memiliki kebebasan dalam mengapresiasi kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya baik sebagai pengajar maupun sebagai pendidik. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa di sekolah tersebut terdapat iklim sekolah yang kondusif. Iklim sekolah yang kondusif memungkinkan bagi guru-guru di sekolah untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya.

5.3.2 Faktor-faktor yang tidak mempengaruhi kompetensi guru pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu

Tabel *Excluded Variables* menjelaskan variabel bebas yang dikeluarkan atau tidak signifikan. Berdasarkan hasil analisis regresi dengan metode stepwise ada 8 variabel yang dikeluarkan atau tidak berpengaruh yaitu supervisi pengawas, diklat, kepemimpinan kepala sekolah, kerjasama guru, inovasi, kecerdasan sosial, standar kerja dan pekerjaan sampingan. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.22.

Tabel 5.22 Excluded Variables^e

Model	Beta In	T	Sig	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
4					
Supervisi pengawas	.042 ^d	.445	.658	.052	.594
Pendidikan dan pelatihan	.068 ^d	.715	.477	.083	.584
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.100 ^d	1.057	.294	.123	.578
Kerjasama Guru	.060 ^d	.698	.488	.081	.715
Inovasi	.094 ^d	.915	.363	.106	.494
Kecerdasan sosial	.150 ^d	1.630	.107	.187	.598
Standar Kerja	-.014 ^d	-.161	.872	-.019	.738
Pekerjaan Sampingan	.042 ^d	.554	.582	.065	.897

Koefisien regresi variabel supervisi pengawas sekolah adalah 0,042 dengan tingkat signifikansi 0,658. Ini berarti bahwa $0,658 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel supervisi pengawas sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi guru.

Koefisien regresi variabel diklat adalah 0,068 dengan tingkat signifikansi 0,477. Ini berarti bahwa $0,447 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel diklat tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi guru.

Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah 0,100 dengan tingkat signifikansi 0,294. Ini berarti bahwa $0,294 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi guru.

Koefisien regresi variabel Kerjasama guru adalah 0,060 dengan tingkat signifikansi 0,488. Ini berarti bahwa $0,488 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel kerjasama guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi guru.

Koefisien regresi variabel Inovasi adalah 0,094 dengan tingkat signifikansi 0,363. Ini berarti bahwa $0,363 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel inovasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi guru.

Koefisien regresi variabel Kecerdasan Sosial adalah 0,150 dengan tingkat signifikansi 0,107. Ini berarti bahwa $0,107 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan sosial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi guru.

Koefisien regresi variabel Standar Kerja adalah -0,014 dengan tingkat signifikansi -0,019. Ini berarti bahwa $-0,019 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel Standar kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi guru.

Koefisien regresi variabel Pekerjaan Sampingan adalah 0,042 dengan tingkat signifikansi 0,065. Ini berarti bahwa $0,065 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel pekerjaan sampingan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi guru.

Berdasarkan hasil analisis regresi dari tabel 5.22 diketahui bahwa variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu adalah variabel supervisi pengawas sekolah, diklat, kepemimpinan kepala sekolah, kerjasama guru, inovasi, kecerdasan sosial, standar kerja dan pekerjaan sampingan.

a. Supervisi Pengawas Sekolah

Kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kualitas guru, oleh karena itu usaha meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dapat dilakukan dengan supervisi akademik yang dilakukan oleh pengawas sekolah. Pengawas sekolah diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dapat memotivasi guru untuk dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajarnya dengan efektif dan berkualitas.

Supervisi merupakan aktivitas pembinaan yang dilakukan pengawas sekolah untuk membantu guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memperoleh hasil yang lebih baik. Supervisi merupakan kegiatan yang tidak dimaksudkan untuk mencari-cari kesalahan, melainkan lebih banyak mengandung unsur pembinaan, pengembangan profesi, dan sejenisnya agar kondisi guru yang sedang disupervisi dapat diketahui kekurangannya.

Mengacu pada pendapat tersebut di atas, maka dengan adanya supervisi pengawas sekolah kompetensi guru akan menjadi lebih baik, tetapi fakta yang ada justru berbeda dari yang diharapkan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diungkap bahwa supervisi yang dilakukan pengawas kebanyakan lebih menitik beratkan pada supervisi manajerial daripada supervisi akademik. Seorang pengawas juga kadang-kadang tidak bisa melakukan tugasnya dengan baik karena banyaknya sekolah yang harus dibina.

Dengan banyaknya sekolah yang menjadi binaannya menyebabkan pengawas datang ke sekolah hanya sesekali dalam beberapa bulan dan tidak semua guru dapat bimbingan dan pelayanan pembinaan untuk memperbaiki kemampuannya baik dalam melakukan pembelajaran maupun tugas-tugas administratif lainnya. Pada saat datang ke sekolah pengawas juga jarang melakukan supervisi kelas bahkan bisa dikatakan tidak pernah. Pengawas sekolah hampir tidak pernah memberikan contoh kepada guru tentang bagaimana cara mengajar dengan baik. Terkadang pengawas hanya menunjukkan atau memberi tahu secara teori atau idealnya bagaimana mengajar yang baik, tetapi tidak mempraktekkannya secara langsung dihadapan guru-guru.

Tidak jarang pengawas sekolah bertindak sebagai seorang inspektur yang menempatkan dirinya dalam posisi yang lebih tinggi daripada guru dalam melaksanakan tugasnya, kadang-kadang menempatkan dirinya sebagai seorang yang lebih tahu dan lebih pintar dari guru dan tidak menganggap guru sebagai mitra kerja. Padahal sikap keterbukaan yang mengutamakan hubungan kemanusiaan yang positif dari seorang pengawas sekolah akan membangkitkan keinginan dan kesungguhan guru untuk dapat meningkatkan/mengembangkan kompetensinya sesuai dengan tuntutan tugasnya. Sikap pengawas yang menempatkan dirinya sebagai seorang inspektur membuat guru enggan untuk

menindaklanjuti saran dan pembinaan dari pengawas. Bahkan ada beberapa guru yang merasa takut bila datang pengawas, karena takut untuk di tegur atau takut disalahkan oleh pengawas.

Dalam rangka melakukan tugasnya, seorang pengawas sekolah dapat bertindak sebagai pemimpin yang baik dan penuh keteladanan, selain itu pengawas sekolah juga harus mampu menempatkan diri sebagai rekan sejawat. Dengan mendudukan guru sebagai rekan sejawat maka akan terbentuk sikap saling menghargai dan berbagi dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

Pada beberapa kasus, pengawas sekolah tidak menerapkan pendekatan yang sesuai pada saat melakukan pembinaan kepada guru-guru di sekolah. Dengan pendekatan atau perilaku pengawas sekolah yang tidak sesuai dengan keadaan dan perkembangan kompetensi guru pada saat melakukan supervisi menyebabkan tujuan sebenarnya dari supervisi akademik pada akhirnya tidak tercapai dengan optimal.

Berdasarkan hasil analisis, supervisi pengawas sekolah merupakan variabel yang tidak berpengaruh terhadap kompetensi guru. Artinya bahwa dengan atau tanpa supervisi, guru tetap dapat mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya tanpa harus tergantung dari bantuan atau pembinaan pengawas sekolah.

Pada item pertanyaan S 28 menunjukkan sebanyak 40% responden menyatakan bahwa pengawas hanya kadang-kadang memberikan contoh kepada guru-guru tentang keterampilan mengajar dan bahkan ada pengawas yang sama sekali tidak pernah melakukannya, hal ini dinyatakan oleh 19 guru (18 % responden). Pada item S 31, sebanyak 21% responden menyatakan bahwa pengawas tidak pernah mendengarkan keluhan guru-guru yang berhubungan dengan permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran. Begitu juga pada item S 32, sebanyak 25% responden menyatakan bahwa pengawas tidak pernah mendiskusikan tentang hasil kegiatan supervisi. Ini berarti bahwa tidak ada tindak lanjut dari hasil supervisi yang dilakukan oleh pengawas sekolah. Pengawas juga tidak pernah mengajak guru-guru untuk bersama-sama mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi guru dalam pembelajaran. Ini dinyatakan oleh responden sebanyak 23%.

Mengacu pada hasil analisis data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengawas sekolah pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu, belum dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal. Hal ini tentu saja menyebabkan supervisi pengawas sekolah tidak berpengaruh terhadap kompetensi guru, karena pelaksanaan supervisi tersebut belum menyentuh guru-guru secara keseluruhan dan tidak berdampak dalam pengembangan kompetensi guru.

b. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan pelatihan (diklat) guru, seperti diklat peningkatan kompetensi, *in house training*, *on the job training*, *of the job training*, magang dan sebagainya merupakan sarana untuk mewujudkan kompetensi guru. Peningkatan kompetensi merupakan kegiatan yang tidak pernah terputus dan berakhir.

Peningkatan kompetensi guru melalui diklat merupakan bagian penting dalam pendidikan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan. Diklat biasanya akan memiliki manfaat dalam situasi di mana para guru merasa kekurangan dalam suatu hal, contohnya keterampilan, pengetahuan dan hal lainnya yang berhubungan dengan tugas-tugasnya sebagai pengajar dan pendidik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen diklat merupakan variabel yang tidak memiliki pengaruh terhadap kompetensi guru, khususnya pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu. Hal ini salah satunya disebabkan karena diklat dilaksanakan tidak didahului dengan analisis dan pemetaan sekolah tentang keadaan guru. Bahkan program sekolah yang khusus menjadwalkan pelaksanaan diklat bagi guru-guru yang dirasa perlu meningkatkan kompetensinya-pun jarang dilakukan. Kebanyakan sekolah dalam melaksanakan diklat bagi guru-guru di sekolah, lebih kepada menunggu panggilan atau surat dari pihak pemerintah atau instansi lainnya yang melaksanakan diklat guru.

Kesempatan diklat untuk guru-guru tidak merata. Artinya bahwa guru yang mengikuti diklat lebih diutamakan guru PNS. Guru honor jarang mendapat kesempatan untuk bisa mengikuti diklat. Materi diklat yang didapatkan guru juga kadang-kadang tidak sesuai dengan kebutuhan di lapangan atau sukar diaplikasikan di sekolah. Hal ini karena sarana prasarana sekolah yang tidak

memadai atau bisa juga karena ketidaksiapan guru maupun peserta didik itu sendiri. Ada beberapa guru juga tidak mengalami perubahan tingkah laku maupun cara mengajarnya setelah dia mendapatkan diklat, walaupun itu berupa diklat yang langsung berkaitan dengan kompetensinya. Misalnya diklat sertifikasi.

Pelaksanaan diklat peningkatan kompetensi sering kali hanya berdasarkan pada kebutuhan sesaat. Seringkali antara diklat yang satu dengan diklat yang lainnya tidak berkaitan dan tidak ada tindak lanjut dari pihak penyelenggara diklat setelah guru mengikuti diklat. Hal ini berarti bahwa diklat tersebut tidak berkesinambungan dan tidak berkelanjutan.

Hasil analisis statistik distribusi frekuensi pada item pertanyaan no 17 tentang diklat dilaksanakan secara berkelanjutan menunjukkan bahwa 15 responden (14,4%) menjawab bahwa diklat tidak pernah dilaksanakan secara berkelanjutan dan 51 responden (49%) menyatakan bahwa kadang-kadang saja diklat dilaksanakan secara berkelanjutan.

Berdasarkan paparan yang disampaikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan diklat belum mencapai hasil seperti yang diharapkan dan belum dilaksanakan secara optimal dalam mengembangkan dan meningkatkan kompetensi guru. Jadi jelas dapat dikatakan bahwa diklat tidak secara otomatis akan meningkatkan kompetensi guru. Hal tersebut bisa saja terjadi karena alasan-alasan yang telah disampaikan sebelumnya. Dengan keadaan diklat yang demikian, tentu saja saja mengakibatkan diklat tidak akan memberikan pengaruh yang berarti terhadap kompetensi guru.

c. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan pemimpin yang bertanggung jawab untuk menyediakan atau memfasilitasi dukungan yang diperlukan oleh siswa, staf dan guru baik berupa dana, peralatan, waktu, perhatian bahkan suasana yang mendukung. Tanpa adanya dukungan yang disediakan oleh kepala sekolah, sumber daya manusia yang ada tidak mungkin melaksanakan tugasnya dengan baik. Kepala sekolah dengan sikap kepemimpinannya dapat mempengaruhi guru-guru agar dapat mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya, baik sebagai pendidik maupun pengajar.

Namun dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel yang tidak memiliki pengaruh terhadap kompetensi guru, khususnya pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu. Berdasarkan pada pertanyaan Kepala sekolah mendorong guru untuk memecahkan sendiri masalahnya (K 25), sebanyak 11% menyatakan tidak pernah dan 26% menyatakan hanya kadang-kadang saja kepala sekolah melakukan hal tersebut. Dari pernyataan tersebut mengindikasikan kepala sekolah kurang memberi kepercayaan kepada kemampuan guru dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Pada item I 43 sebanyak 26 (25%) responden menyatakan bahwa guru di sekolah tersebut kadang-kadang mengeluh dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin kurang mampu membangun kepercayaan diri guru dalam melakukan pekerjaannya.

Pada item pertanyaan I 42 di peroleh sebanyak 15% responden menyatakan bahwa guru yang datang tepat waktu ke sekolah baru mencapai 51% - 75%. Ini berarti bahwa kepala sekolah kurang mampu mendorong para guru untuk berdisiplin dalam melakukan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik. Sebenarnya kepala sekolah telah menunjukkan keteladanan untuk masuk tepat waktu, hanya saja kepala sekolah kurang memberikan perhatian khusus kepada guru yang terlambat. Guru yang terlambat sekolah cenderung dibiarkan dan tidak diberikan sanksi.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah tidak cukup hanya sekedar memberikan keteladanan semata, tetapi ketegasan sebagai pemimpin sangat dibutuhkan khususnya dalam hal pengambilan keputusan. Sikap masa bodoh kepala sekolah terhadap guru, akan mendapatkan respon negatif dan akan membahayakan kelangsungan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.

Kepemimpinan kepala sekolah dianggap oleh guru tidak berpengaruh terhadap kompetensi guru SMK RSBI, karena guru merasa bahwa kepala sekolah kurang tegas sebagai pemimpin di sekolah. Kepala sekolah kurang mampu menunjukkan eksistensinya sebagai pemimpin yang memiliki integritas tinggi dan kurang berperan sebagai seorang *superleadership* yang mampu mendorong dan memberdayakan guru menjadi lebih percaya diri, bertanggung jawab, memiliki disiplin diri sendiri dan kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan keadaan pemimpin yang belum mampu menempatkan dirinya sebagai seorang *superleadership* seperti yang telah di sampaikan di depan, maka tentu saja kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kompetensi guru khususnya guru SMK RSBI di kabupaten Indramayu.

d. Kerjasama Guru

Kerjasama merupakan sikap yang perlu dimiliki guru karena didalam melaksanakan proses pembelajaran disekolah, guru perlu bekerjasama dengan sesama guru, kepala sekolah, siswa, orang tua dan tenaga kependidikan lainnya. Fungsi sekolah hanya akan berjalan jika terjadi kerjasama dan hubungan sinergis diantara komunitas sekolah.

Kerjasama mencakup semua aktivitas yang membuat semua warga sekolah berbagi informasi dan ide, merencanakan bersama, dan bersama-sama pula membuat keputusan dan berpartisipasi dalam kehidupan profesional institusi. Kerjasama lebih dari sekedar bagaimana komunitas sekolah bekerja bersama secara profesional, melainkan yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana terjadi sinergi intensif dalam diri seluruh warga sekolah dengan elemen dasarnya adalah kolegialitas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diungkap bahwa kerjasama yang berkembang di sekolah tersebut sering tidak berhubungan dengan peningkatan kualitas pembelajaran. Hubungan kerjasama tersebut lebih didominasi oleh hubungan kerjasama personal. Kultur kerjasama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran belum tercipta karena guru lebih nyaman untuk bekerja sendiri dalam meningkatkan kompetensinya tidak terlalu peduli terhadap peningkatan kompetensi guru-guru lainnya. Tim pengembang kurikulum sekolah juga belum berjalan secara maksimal dalam mengakomodir kebutuhan kelompok guru mata pelajaran dan musyawarah guru mata pelajaran tingkat sekolah belum berjalan dengan maksimal.

Komunitas sekolah adalah jaringan hubungan, oleh karena itu seharusnya semua warga sekolah bekerjasama dalam suatu tatanan untuk menghasilkan sesuatu yang baik, yaitu pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran yang efektif dan efisien. Kerjasama harus diupayakan sekuat mungkin agar tidak

menimbulkan eksek negatif, misalnya munculnya aksi-aksi afirmatif atau mementingkan kelompok sendiri karena ikatan kekerabatan atau alasan-alasan lainnya. Hal tersebut juga terbukti pada item I 36, dari hasil analisis statistik distribusi frekuensi sebanyak 8 responden (7,7%), menyatakan sering bekerjasama dengan rekan guru saja atau tidak sering bekerjasama dengan warga sekolah lainnya misalnya dengan staf tata usaha. 25 responden (29%) hanya mau bekerjasama dengan guru tertentu saja, misalnya dengan guru yang paling dekat saja.

Hasil analisis regresi ganda menunjukkan kerjasama merupakan variabel yang tidak mempengaruhi kompetensi guru. Kerjasama yang terjalin disekolah kadang-kadang tidak berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas atau secara teknis hanya berkaitan dengan hubungan personal. Begitu juga dengan belum membudayanya kultur kerjasama dalam peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah menyebabkan variabel kerjasama tidak berpengaruh terhadap kompetensi guru.

e. Inovasi

Pendidikan harus mampu mengembangkan respon yang kreatif dan inovatif dalam menghadapi berbagai perubahan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Suyanto (2001) “Untuk menciptakan unggulan kompetitif, kita memerlukan inovasi yang pesat dalam dunia pendidikan” (Suharsaputra,2010:310). Inovasi merupakan suatu hasil kreativitas individu, baik ide barunya berasal dari diri sendiri maupun dari luar, yang kemudian diterapkan dalam konteks lingkungan organisasi. Inovasi mempunyai dimensi individual dan organisasional, artinya disamping kompetensi individu, juga diperlukan kondusivitas organisasi yang akan membawa pada tumbuh dan berkembangnya suatu inovasi.

Lingkungan yang terus berubah, berkembang, kompleks dan semakin sulit menuntut guru untuk selalu belajar, inovatif dan responsif sehingga pola pembelajaran di kelas harus selalu menyesuaikan dengan tuntutan dan perubahan lingkungan serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Fakta di lapangan membuktikan bahwa belum semua guru tanggap dan responsif terhadap perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan. Budaya inovasi di sekolah belum

tercipta dan kebijakan sekolah juga belum mampu mendorong guru-guru untuk berkeaktivitas dan berinovasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Ada beberapa guru yang masih merasa nyaman menggunakan strategi atau metode pembelajaran yang telah lama dilakukannya, sehingga menganggap inovasi merupakan sesuatu yang tidak begitu penting dalam pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa budaya sebagai pembelajar belum berkembang pada seluruh guru.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa untuk item pernyataan KG 50 yaitu guru yang menggunakan teknologi informasi komputer (TIK) baru mencapai 50%-75%. Padahal menurut ketentuan semua guru RSBI harus mampu menggunakan dan memanfaatkan TIK dengan maksimal baik dalam proses pembelajaran maupun dalam melaksanakan tugas-tugas administrasi lainnya. Guru di sekolah tersebut juga kadang-kadang tidak bisa menerima pendapat atau saran dari rekan kerja lainnya. Hal ini dapat dilihat dari data yang diperoleh bahwa sebanyak 24% guru, menjawab kadang-kadang untuk pernyataan guru mau menerima pendapat dari rekan kerja yang lain. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa guru kurang responsif terhadap saran yang diberikan oleh rekan kerjanya dan kurang tanggap terhadap inovasi yang ada didunia pendidikan.

Inovasi merupakan variabel yang tidak mempengaruhi kompetensi guru khususnya pada guru SMK RSBI di Kabupaten Indramayu. Hal ini terjadi karena berbagai alasan yang telah disampaikan diawal. Dengan tidak responsif atau tidak tanggapnya guru terhadap perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan maka akan menyebabkan inovasi tidak mempengaruhi kompetensi guru.

f. Kecerdasan Sosial

Kecerdasan sosial merupakan salah satu hal yang harus dimiliki guru sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan orang lain. Kecerdasan sosial bagi seorang guru merupakan sesuatu hal yang penting, karena guru merupakan sosok yang digugu dan ditiru serta dijadikan teladan baik bagi peserta didik maupun masyarakat. Prilaku sopan, santun, mampu berkomunikasi dengan baik, berinteraksi dan memiliki rasa empati terhadap orang lain merupakan bagian dari kecerdasan sosial.

Kecerdasan sosial guru sebagai makhluk sosial akan nampak pada kesehariannya, yaitu pada saat bergaul dan melakukan interaksi yang memposisikan dirinya sebagai seorang pendidik dan sebagai bagian masyarakat. Kecerdasan tersebut seharusnya diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari. Kecerdasan sosial ini sangat menunjang efektifitas interaksi dengan lingkungan, baik di lingkungan sekolah maupun di lingkungan masyarakat sesungguhnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen kecerdasan sosial merupakan variabel yang tidak memiliki pengaruh terhadap kompetensi guru, khususnya pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu. Berdasarkan data hasil penelitian ditemukan bahwa 36,5% responden tidak selalu bertindak konsisten sesuai norma yang berlaku dan 47% responden menyatakan sering berkomunikasi dengan orang tua siswa. Kecerdasan sosial guru merupakan sesuatu yang tidak secara langsung berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok guru sebagai pengajar. Sebagai pribadi guru adalah makhluk biasa sehingga kadang-kadang guru tidak bisa bertindak konsisten sesuai norma-norma yang ada. Walaupun guru tidak bisa selalu bertindak konsisten sesuai norma yang ada tetapi dia tetap bisa menunjukkan kemampuannya sebagai seorang pengajar dan pendidik. Ini berarti bahwa dengan atau tanpa kecerdasan sosial yang baik, guru SMK RSBI di Kabupaten Indramayu tetap dapat menunjukkan kompetensinya.

g. Standar Kerja

Dalam mewujudkan SMK RSBI yang berkualitas, maka akan sangat diperlukan standarisasi kerja bagi seorang guru. Standar kerja bagi guru ini bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diterapkan, yaitu menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan memiliki daya saing kompetitif.

Standar kerja guru untuk sekolah RSBI biasanya mengacu pada sistem manajemen mutu ISO, di mana tugas pokok, fungsi dan kewenangannya diatur secara jelas. Standar kerja guru dibuat agar para guru dapat meningkatkan sikap profesionalismenya sebagai pendidik di sekolah. Standar kerja merupakan salah satu kebijakan yang dibuat oleh sekolah, khususnya SMK RSBI yang memiliki sistem manajemen mutu. Standar kerja tersebut tidak hanya sekedar menjadi arah bagi tindakan operasional sekolah yang bernilai strategis, tetapi juga memperkuat

komitmen tugas, kerjasama, bahkan pemberdayaan staf yaitu peningkatan kemampuan/kompetensi pegawai.

Standar kerja sekolah seharusnya dipahami dengan baik oleh semua warga sekolah, sehingga semua komponen dapat bekerja dengan efisien, efektif, dan produktif. Komitmen untuk melaksanakan standar kerja yang telah diatur oleh sistem manajemen mutu diharapkan dapat dilaksanakan dengan konsisten oleh semua warga sekolah. Oleh karena itu, sekolah seharusnya membuat, menerapkan dan mengimplementasikan standar kerja sesuai dengan kondisi lingkungan dan kondisi seluruh warga sekolah, agar hasil yang diharapkan dapat tercapai dengan optimal.

Hasil analisis menunjukkan standar kerja merupakan variabel yang tidak memiliki pengaruh terhadap kompetensi guru, khususnya pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu. Berdasarkan hasil wawancara dapat diungkapkan bahwa dengan adanya standar kerja yang tinggi yang mengacu pada manajemen mutu ISO, menyebabkan kebingungan bagi guru-guru di sekolah. Ada beberapa guru di sekolah merasa belum siap untuk melaksanakan standar tersebut. Guru-guru di sekolah merasa bahwa pekerjaannya bertambah berat dan “ribet”. Artinya mengajar dan mendidik saja sudah menyita waktu dan pikiran mereka, apalagi di tambah harus mengikuti standar kerja tersebut.

Standar kerja yang tinggi yang mengacu pada manajemen mutu ISO, mengharuskan guru membuat berbagai macam administrasi dari kegiatan yang dilakukannya. Guru harus mendokumentasikan semua kegiatan yang dilakukannya secara tertulis, mencatat kegiatan yang akan dilakukannya dan mencatat hasil dari kegiatannya. Banyaknya prosedur dan standar yang harus diikuti guru-guru, menyebabkan mereka tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaan utamanya.

Dengan adanya standar kerja yang tinggi kadang-kadang menyebabkan guru harus mengorbankan salah satu pekerjaannya, misalnya mengajar. Pada akhirnya peserta didik-lah yang dikorbankan demi mengikuti standar kerja yang sudah ditetapkan. Keadaan tersebut menyebabkan guru tidak bisa melakukan pekerjaan utamanya dengan optimal dan menyebabkan guru tidak berkonsentrasi

penuh terhadap pekerjaan utamanya yaitu mengajar dan mendidik peserta didik. Guru harus “pontang panting” dalam melakukan semua pekerjaannya.

Berdasarkan analisis pada pertanyaan nomer 31, hanya 39 responden atau 37% yang menyatakan sekolah selalu menetapkan standar kerja yang tinggi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa guru-guru di sekolah belum siap untuk melaksanakan standar kerja yang tinggi yang ditetapkan sekolah. Bahkan bisa dikatakan dengan adanya standar kerja yang tinggi menimbulkan masalah baru bagi beberapa guru, karena harus bisa membagi waktu, pikiran dan tenaga mereka antara mengajar, mendidik dan mengikuti standar kerja yang sudah ditetapkan sekolah. Dengan standar kerja yang telah disampaikan di atas, maka tentu saja akan memberi pengaruh atau dampak terhadap perilaku guru dalam melaksanakan pekerjaan utamanya.

h. Pekerjaan Sampingan

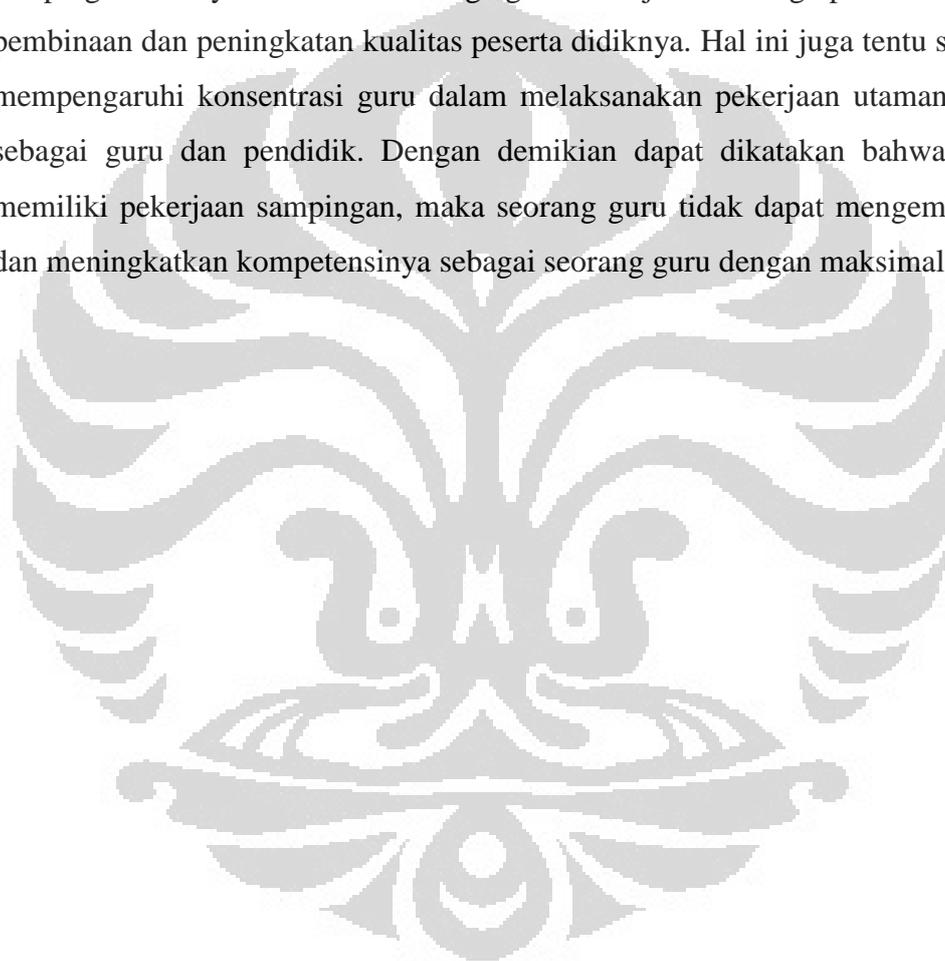
Tugas dan tanggung jawab guru sangat besar. Sebagai seorang guru selain bertugas sebagai pengajar, pendidik, pembimbing, administrator kelas, guru juga bertanggung jawab untuk mewariskan kebudayaan dalam bentuk kecakapan dan kepandaian, membentuk kepribadian anak didik serta mengantarkan anak didik menjadi warga negara yang baik.

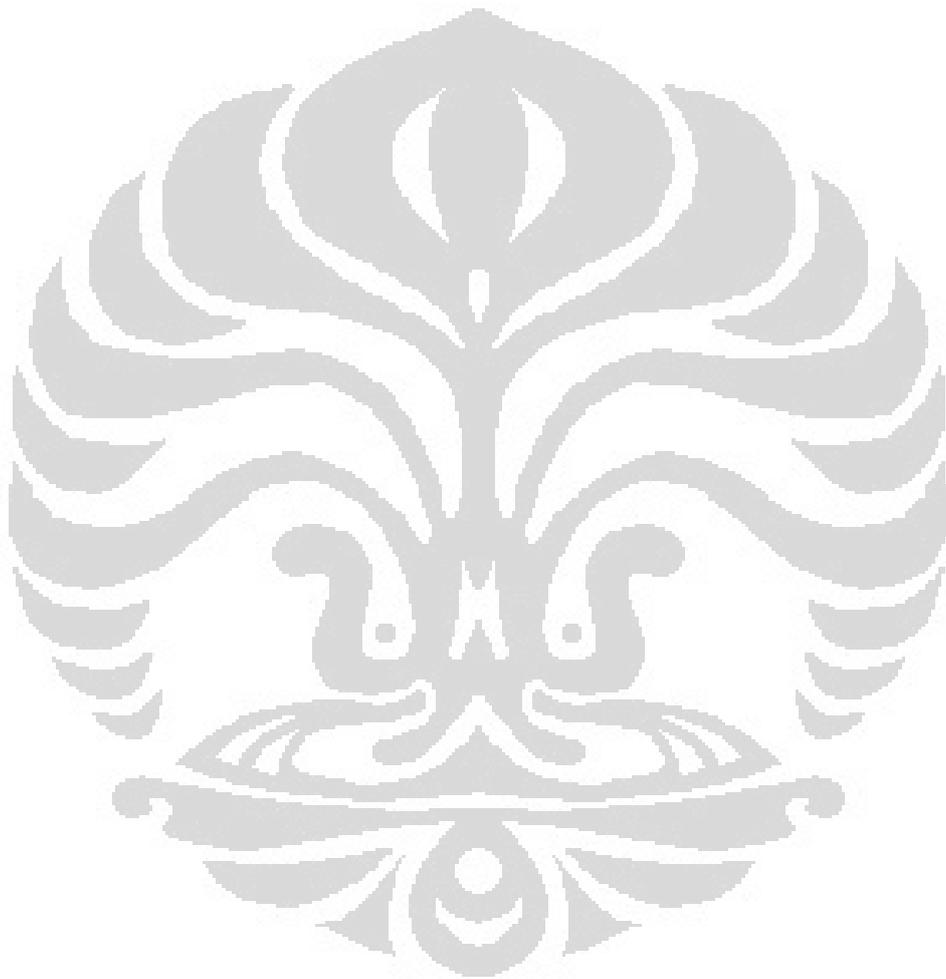
Ketika guru mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, kualitas pendidikan akan mengalami peningkatan. Namun demikian, tidaklah mudah bagi guru untuk melaksanakannya. Untuk itu diperlukan guru yang memiliki komitmen dan kecintaan terhadap tugas dan pekerjaannya. Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan dan mencintai apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, dapat dikatakan sebagai seorang guru sejati.

Berdasarkan hasil analisis regresi, pekerjaan sampingan merupakan variabel yang tidak berpengaruh terhadap kompetensi guru. Secara psikologis, dengan memiliki pekerjaan sampingan menyebabkan guru tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaan dan juga tidak terlalu peduli pada aspek-aspek pengembangan profesinya. Guru memiliki pekerjaan sampingan biasanya untuk mencari tambahan keuangan, karena merasa penghasilan dari profesi guru tidak

mencukupi kebutuhan hidupnya. Kadang-kadang pekerjaan sampingan tersebut tidak berkaitan sama sekali dengan profesinya sebagai seorang guru.

Dari hasil analisis statistik deskriptif, 9 responden (8,7%) menyatakan tidak setuju dan 18 responden (17,3%) menyatakan kurang setuju dengan pernyataan bahwa rata-rata guru disekolah tidak memiliki pekerjaan lain sebagai pendidik. Hal ini berarti bahwa diantara guru-guru SMK RSBI di Indramayu, masih ada yang mempunyai pekerjaan lain selain sebagai guru. Dengan memiliki pekerjaan sampingan menyebabkan seorang guru menjadi kurang peduli terhadap pembinaan dan peningkatan kualitas peserta didiknya. Hal ini juga tentu saja akan mempengaruhi konsentrasi guru dalam melaksanakan pekerjaan utamanya yaitu sebagai guru dan pendidik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan memiliki pekerjaan sampingan, maka seorang guru tidak dapat mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya sebagai seorang guru dengan maksimal.





BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Mutu pendidikan di suatu sekolah salah satunya ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajarnya. Kompetensi guru tidak berdiri sendiri tetapi di pengaruhi berbagai faktor, yang pada garis besarnya dapat dibedakan menjadi faktor internal dan eksternal. Berdasarkan hasil analisis pada data penelitian yang telah dianalisis faktor dan analisis regresi ganda maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu adalah : a) Motivasi; b) Pedagogik guru ; c) Profesionalisme guru; dan d) Iklim sekolah.

6.2 Saran

Kompetensi guru yang memadai merupakan salah satu prasyarat untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan guru dan pihak-pihak lain yang berkepentingan dalam meningkatkan kompetensi guru, diantaranya:

- a. Guru merupakan sebuah pekerjaan profesional, oleh karena itu seorang guru harus memiliki motivasi diri yang tinggi dalam meningkatkan kompetensinya. Artinya seorang guru harus menjadikan mengajar dan mendidik sebagai sebuah panggilan jiwa, sebuah kesenangan dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari dirinya. Keinginan untuk menjadi guru profesional harus timbul dari dalam diri kita sendiri. Guru harus memiliki komitmen, tanggung jawab, dan berusaha mencapai prestasi terbaik baik bagi dirinya sendiri, peserta didik maupun sekolah secara keseluruhan. Seorang guru juga harus mampu menjadi motivator bagi peserta didiknya, artinya mampu mendorong dan memberikan semangat kepada peserta didik dalam belajar dan mencapai prestasi.
- b. Untuk menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna bagi peserta didik, seorang guru harus selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pedagogiknya. Artinya bahwa seorang guru

harus mampu membantu mengembangkan kemampuan peserta didik sesuai dengan potensi dan bakat peserta didik dan mampu menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi dan menyenangkan sehingga mendorong minat dan semangat peserta didik dalam belajar.

- c. Seorang guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran harus memperhatikan perbedaan dan keanekaragaman peserta didik. Sebagai seorang guru profesional harus senantiasa belajar dan belajar lagi tentang berbagai hal yang berhubungan dengan pekerjaannya dan selalu mengikuti perkembangan pengetahuan, informasi dan teknologi yang positif dan berguna bagi pekerjaannya.
- d. Sekolah harus mampu menciptakan iklim sekolah yang sehat dan kondusif. Artinya bahwa sekolah memberi kebebasan bagi seluruh warga sekolah dalam mengekspresikan dan mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya. Sekolah sebagai sebuah lembaga pendidikan juga harus memiliki kebebasan akademik. Artinya bahwa sekolah harus bebas dari pengaruh dan tekanan masyarakat dalam menentukan suatu kegiatan dan program-program lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

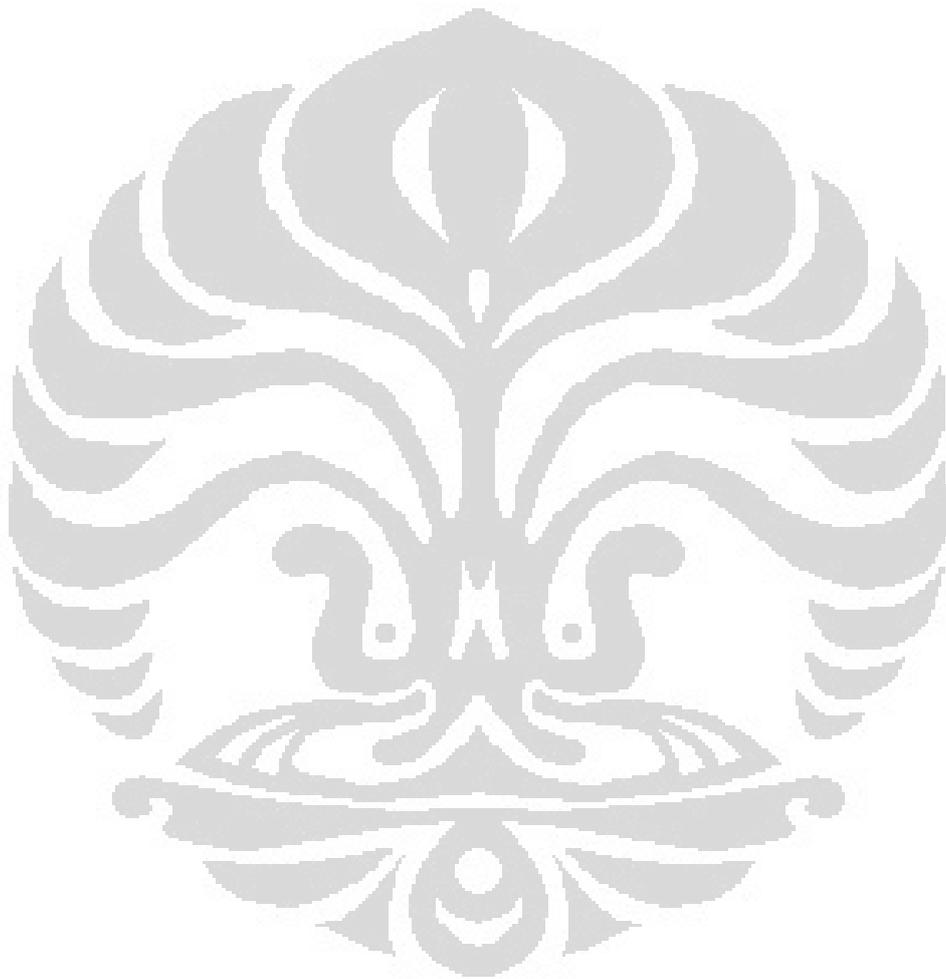
- Aqib, Zainal dan Rohmanto, Elham. (2008). *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengurus Sekolah*. Bandung : Cv. YRama Nidya
- [Akui Guru RSBI Tak Profesional, Kemdiknas Salahkan PT](file:///D:/downloadan/pendidikan/Guru-RSBI-Tak-Profesional,-.htm) (2011, Juli 12).
<file:///D:/downloadan/pendidikan/Guru-RSBI-Tak-Profesional,-.htm>
- Atmodiwiryo, Soebagio dan Darmawan, Pura. (2011). *Manajemen Pengawasan dan Supervisi Sekolah*. Jakarta : PT. Ardadizya Jaya.
- Danim, Sudarwan. (2011). *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta : Prenada Media Group.
- _____ dan Khairil. (2011). *Profesi Kependidikan*. Bandung : Alfabeta
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Ketentuan Umum Pendidikan Prasekolah, Dasar, dan Menengah Umum*. Jakarta: Depdiknas.
- _____, (2008). *Panduan Pelaksanaan Sekolah Bertaraf Internasional*. Jakarta: Direktorat Pembinaan SMP
- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Pedoman Penjaminan Mutu Sekolah/Madrasah Bertaraf Internasional pada Jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta: Depdiknas.
- Douglas, Stephen. (2010). *Organizational Climate And Teacher Comitment*.
<http://search.proquest.com>
- Ellis, Thomas. (1984). *Teacher Competency : What Administrator Can Do*. Eric Clearing House On Education Management : Eugene.
- Fakta dan Statistik*. (2011, Juni 16). <http://www.sampoernafoundation.org/Facts>
- Gibson, James, et al. (1995). *Organization, Perilaku, Struktur, Proses*.(Nunuk Andiarni, Penerjemah). Jakarta : Binarupa Aksara
- Glickman, Carl D. (2002). *Leadership for Learning : How to Help Teacher Succeed*. USA : Association for Supervision and Curriculum Development
- _____ (2010). *Supervision and Insructional Leadership*. Boston : Pearson education Inc
- Gomes, Faustino. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta : CV. Andi Offset

- Gunawan, Ary. (2002). *Administarsi Sekolah (Administrasi Pendidikan Mikro)*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Guru RSBI Berkualitas Rendah Harus Diganti*. (2010, Juli 12). <http://hileud.com>
- Guru RSBI Masih Lemah*. (2011, Juli 12). <file:///D:/downloadan/pendidikan/kompetnsi%20guru%20RSBI.htm>
- Hadiyanto. (2004). *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Di Indonesia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Hamalik, Oemar. (2005). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Sayuti (1996). *Ekonomi Sumber Daya Manusia : Teori dan Kebijakan*. Jakarta : Pustaka LP3ES
- HDI Indonesia 2010*. (2011 Juni 17). <http://data.menkokesra.go.id/content>
- Higgins, James. (1982). *Human Relation, Concept and Skill*. Newyork : Random House Inc
- Hikmat. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia
- Hill, Rowan dan Ball. (2005). *The Effect Of Teacher's Mathematical Knowledge for Teaching on Student Achievment*. American Educational Reaserach Journal.
- Hoy,W.K dan Miskel. (2008). *Eductional Administration*. Newyork : Mcgraw Hill Co.
- Irawan, Prasetya. (2007). *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. DIA FISIP UI : Jakarta
- Kasmo (2011). *Rendahnya Kualitas Pendidikan di Indonesia*. (2011, Juni 16). <http://edukasi.kompasiana.com>
- Kemampuan Guru RSBI Berbahasa Inggris Masih Rendah*. (2010, Juli 12). <http://hileud.com/hileudnews>
- Kunandar (2007). *Guru Profesional*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Martinet, Raymond and Gauthier. (2001). *Teacher Training*. Quebec : Ministere de l'Education
- Maryono. (2011). *Dasar-Dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. Jogyakarta : Ar-Ruz Media.

- Kondisi Pendidikan di Indonesia*. (2011, Juni 16). <http://www.goikuzo.com>
- Ming Jenn Wu dan Shu Chuan Lin. (2011). *Teachers' Professional Growth: Study on Professional (Pedagogical) Competency Development of Teachers in Junior Colleges/Universities of Technology*. <http://search.proquest.com>.
- Mujtahid. (2009). *Pengembangan Profesi Guru*. Malang : UIN Malang Press
- Mulyasa. (2009). *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*. Bandung : PT. Rosdakarya
- _____ (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : PT. Rosdakarya
- Munandar, Utami. (1992). *Mengembangkan Bakat dan Kreaitvitas Anak Sekolah, Petunjuk bagi para Guru dan Orang Tua*. Jakarta: Grasindo
- Muslim, Banun. (2009). *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Medan : CV. Alfabeta
- Newman, Laurance Jay. (1993). *Teacher Competency in NewYork City Perceived by the Administrators and Supervisors*. <http://search.proquest.com>.
- Neuman, Lawrence (2006). *Social Research Methods*. United States of America : Pearson Education Inc
- Nurmantu, Safri. (2007). *Budaya Organisasi*. Jakarta : MidadaRahma Pres
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*.
- Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2010 tentang *Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan*
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Pidarta, Made. (2009). *Landasan Pendidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto, Ngalim. (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Rachmany, Hasan. (2006). *Kepemimpinan dan Kinerja*. YAPENSI : Jakarta

- Ratusan Guru RSBI Banyuwangi Tak Layak Kompetensi.* (2011, Juli 14).
<file:///D:/downloadan/pendidikan/komptnsi%20gr%20RSBi.htm>
- Rivai, Veithzal dan Murni, Sylviana. (2009). *Education Management.* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Riyanti, Dwi dan Dahehsari, Rayini. (2008). *Kajian Perilaku Kerja dan Perilaku*
- Ruky, Ahmad. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja.* Jakarta : Gramedia
- Sahertian, A.Piet. (2008). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber daya Manusia.* Jakarta : Rineka Cipta
- Sagala, Syaiful. (2009). *Kemampuan Profesi Guru dan Tenaga Kependidikan.* Bandung : Alfabeta
- (2010). *Supervisi Pembelajaran.* Bandung : Alfabeta
- Sahlan, Asnawi. (1999). *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusaha.* Jakarta : Pusgrafin
- Sanghi, Seema. (2007). *The Handbook of Competency Mapping.* California : Sage Publication Inc.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. (2011). *SPSS vs LISRELL: Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset.* Jakarta : Salemba Empat
- Sejarah Tergantung Guru,* (2011, Juli 22). Republika
- Sergiovani and Kelleher. (2009). *Education Governance and Administration.* United States of America: Pearson Educaion, Inc
- Spencer and Spencer. (1993). *Competence at Work.* Canada : John Wiley and Sons Inc.
- Stones, Edgar. (1984). *Supervision in Teaching Education, A Counseling and Pedagogical Approach.* London : Co.LTD
- Sudjana, Nana. (2010). *Kompetensi Pengawas Sekolah.* Jakarta : LPP Bina Mitra
- Suharsaputra, Uhar. (2010). *Administrasi Pendidikan.* Bandung : PT Refika Aditama
- Sulthon. (2009). *Membangun Semangat Kerja Guru.* Yogyakarta : LaksBang Pressindo

- Suyatno, Sumedi dan Riadi. (2009). *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta : Prenada Media Group
- Motivation*. (2006, January). The Internet TESL Journal, Vol. XII, No. 1. <http://iteslj.org/>
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Dosen dan Guru*.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Uno, Hamzah. (2011). *Profesi Kependidikan*. Jakarta :PT Bumi Aksara
- Waduh, *Bahasa Inggris 600 Guru RSBI Ternyata "Membre"*. (2009, Juli 12). <file:///D:/downloadan/pendidikan/.Guru.RSBI.Membre.htm>
- Wahjosumidjo. (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Widarjono, Agus. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Wiles, Jon dan Bondi, Joseph. (1986). *Supervision, A Guide to Practice*. Ohio : Charles E Merrill Publishing Company
- Wijaya, David. (2009, Juni). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah*. Jurnal Pendidikan Penabur - No.12/Tahun ke-8
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta : GP Press
- Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks
- Yunus. (2006). *Meningkatkan Mutu Guru Melalui Diri Sendiri*, www.geocities.ws/guruvalah/mutu_guru.html



	<p style="text-align: center;">DAFTAR ISIAN PERTANYAAN / KUESIONER ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPETENSI GURU PADA SMK RSBI DI KABUPATEN INDRAMAYU</p>
---	--

I. Petunjuk Pengisian

1. Angket ini diedarkan kepada anda dengan maksud untuk mendapatkan informasi sehubungan dengan penelitian tentang faktor- faktor yang mempengaruhi kompetensi guru SMK RSBI di Kabupaten Indramayu.
2. Data yang kami dapatkan hanya untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu, Anda tidak perlu ragu untuk mengisi angket ini.
3. Mohon berikanlah tanggapan atau jawaban anda terhadap pernyataan yang tersedia dengan membubuhkan tanda ceklist (√) pada salah satu dari alternatif pilihan yang disediakan. Setiap pertanyaan mohon diisi, jangan dikosongkan. Kerahasiaan jawaban anda terjamin .
4. Partisipasi Anda memberikan informasi sangat saya harapkan. Atas kesedian dan bantuannya dalam pengisian data ini, kami ucapkan terima kasih.

II. Identitas

1. Nama Sekolah :
2. Jenis Kelamin : L / P (Lingkari)
3. Pangkat /Golongan :
4. Sudah di Sertifikasi : Ya / Tidak
5. Lulus dari :
6. Bidang Studi yang Diampu :
7. Masa Kerja : Tahun
8. Diklat yang pernah diikuti dalam **dua tahun terakhir** kali.

(Lanjutan)

III. Berikan penilaian anda tentang pernyataan berikut ini :

1. Tingkat pendidikan terakhir anda ...

<input type="checkbox"/> S 2,.....	<input type="checkbox"/> D2,
<input type="checkbox"/> S 1/D 4,	<input type="checkbox"/> SMA,
<input type="checkbox"/> D 3,.....	
2. Kondisi kualifikasi pendidikan anda dengan bidang studi yang diampu ...
 - Pendidikan persis sama dengan bidang studi yang diampu
 - Pendidikan tidak sama persis (mirip) dengan bidang studi yang diampu
 - Pendidikan berbeda sama sekali dengan bidang studi yang diampu
 - Non pendidikan tetapi persis sama dengan bidang studi yang diampu
 - Non pendidikan tetapi tidak sama dengan bidang studi yang diampu
3. Sikap guru-guru di sekolah terhadap pekerjaannya sebagai bukti kecintaannya terhadap profesinya dengan....
 - Melakukan semua pekerjaannya baik mengajar, mendidik ataupun tugas-tugas sekolah lainnya dengan mencurahkan semua tenaga dan pikirannya.
 - Mengajar dan mendidik peserta didik dengan mencurahkan tenaga dan pikirannya.
 - Berusaha mengajar dan mendidik sesuai dengan tanggung jawabnya saja.
 - Berusaha mengajar dan mendidik peserta didik apa adanya saja
 - Tidak peduli dengan tugasnya baik sebagai pengajar maupun sebagai pendidik.

(Lanjutan)

4. Semangat guru-guru di sekolah dalam mengajar peserta didik...
- Selalu berusaha semaksimal mungkin menciptakan proses pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna bagi peserta didik.
 - Berusaha menciptakan proses pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna bagi peserta didik.
 - Berusaha menciptakan proses pembelajaran yang menyenangkan.
 - Berusaha seadanya agar proses pembelajaran berlangsung dengan kondusif.
 - Mengajar dengan tanpa persiapan
5. Usaha yang dilakukan guru dalam mendidik peserta didik di sekolah.....
- Dengan selalu memberikan contoh keteladanan dalam setiap kegiatan apapun baik akademik maupun non akademik
 - Dengan memberikan contoh keteladanan pada bidang akademik.
 - Dengan hanya memberikan contoh keteladanan pada saat mengajar di kelas.
 - Dengan memberikan contoh keteladanan hanya untuk bidang studi yang berkaitan dengan pendidikan karakter atau budi pekerti saja.
 - Guru tidak pernah memberikan contoh keteladanan ke peserta didik
6. Sekolah menetapkan standar operasional perencanaan (SOP) secara jelas.
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 - Sering Pernah
7. Secara rata-rata, harapan dari para guru di sekolah terhadap pencapaian prestasi peserta didik ...
- Sangat Tinggi Cukup tinggi Sangat rendah
 - Tinggi Rendah
8. Rata-rata guru disekolah tidak memiliki pekerjaan lain selain sebagai pendidik.
- Sangat Setuju Kurang Setuju Sangat Tidak Setuju
 - Setuju Tidak Setuju

(Lanjutan)

9. Sekolah menerapkan sistem evaluasi terhadap kinerja guru.
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
10. Tanggung jawab guru-guru di sekolah terhadap pengembangan bahan ajar bidang studi yang diampunya....
- Selalu mengembangkan bahan ajar sesuai dengan kurikulum, kondisi peserta didik serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
 Sering mengembangkan bahan ajar sesuai dengan kurikulum, kondisi peserta didik serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
 Mengembangkan bahan ajar sesuai dengan kurikulum dan kondisi peserta didik.
 Mengembangkan bahan ajar sesuai dengan kurikulum saja
 Mengembangkan bahan ajar seadanya saja tanpa melihat kurikulum.
11. Responsivitas guru-guru di sekolah terhadap perubahan bahan ajar bidang studi yang diampuhnya
- Selalu mengadakan perubahan bahan ajar sesuai dengan perubahan kurikulum dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
 Sering mengadakan perubahan bahan ajar sesuai dengan perubahan kurikulum dan perkembangan ilmu pengetahuan.
 Kadang-kadang melakukan perubahan bahan ajar apabila ada perubahan kurikulum saja.
 Hanya sesekali saja melakukan perubahan bahan ajar sesuai kurikulum yang berlaku.
 Tidak pernah melakukan perubahan bahan ajar.
12. Sekolah melakukan analisis keadaan pegawai
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
13. Sekolah melakukan pemetaan tentang kebutuhan diklat bagi guru-guru
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah

(Lanjutan)

14. Pelaksanaan diklat bagi guru-guru berdasarkan pada pemetaan sekolah
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
15. Diklat dilaksanakan berdasarkan pada kebutuhan peningkatan kompetensi guru
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
16. Pelaksanaan diklat guru dilakukan sesuai program sekolah
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
17. Diklat dilaksanakan secara berkelanjutan
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
18. Secara rata-rata, guru di sekolah mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata pelajaran (MGMP).
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
19. Manfaat kegiatan MGMP bagi guru ...
- Sangat bermanfaat Kurang Bermanfaat
 Bermanfaat Tidak Bermanfaat
 Cukup bermanfaat
20. Kepala sekolah mengembangkan kompetensi guru-guru
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
21. Kepala sekolah membangun rasa percaya diri guru dalam melaksanakan suatu pekerjaan
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah

(Lanjutan)

22. Kepala sekolah menunjukkan perilaku yang bisa diteladani para guru
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
23. Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru-guru yang berprestasi
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
24. Kepala sekolah memberikan kesempatan untuk memimpin suatu kegiatan sesuai kemampuannya kepada.....
- Semua guru Kepala program saja
 Berdasarkan kepangkatan Guru yang paling dekat saja
 Wakil kepala sekolah saja
25. Kepala sekolah mendorong guru-guru untuk memecahkan sendiri masalah yang dihadapinya
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
26. Pengawas memberikan standar tertentu terhadap tindakan yang harus dilakukan guru.
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
27. Pengawas memberikan penguatan terhadap kegiatan yang sudah dilakukan guru.
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
28. Pengawas memberikan contoh kepada guru-guru tentang keterampilan mengajar tertentu
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah

(Lanjutan)

29. Sikap pengawas dalam memberikan komentar terhadap tindakan yang sudah dilakukan guru-guru
- Sangat baik Cukup baik Tidak baik
 Baik Kurang baik
30. Pengawas menanyakan permasalahan yang dihadapi guru-guru dalam kegiatan belajar mengajar.
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
31. Pengawas mendengarkan keluhan guru-guru yang berhubungan dengan permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran.
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
32. Pengawas mendiskusikan dengan para guru tentang hasil kegiatan supervisi
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
33. Pengawas mengajak para guru secara bersama-sama mencari alternatif solusi terhadap permasalahan yang dihadapi guru.
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
34. Pengawas menunjukkan ide kepada guru cara mengelola informasi untuk memperbaiki kualitas proses belajar mengajar.
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
35. Pendapat guru ditanggapi dengan baik oleh kepala sekolah
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah

(Lanjutan)

36. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, guru-guru di sekolah...
- Selalu bekerjasama dengan siapapun rekan kerjanya baik guru/staf TU
- Seringnya bekerjasama dengan rekan guru
- Kadang-kadang hanya mau bekerjasama dengan rekan guru saja
- Bekerjasama dengan rekan guru tertentu saja
- Tidak pernah bisa bekerjasama dengan rekan kerja yang lain
37. Guru-guru di sekolah melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
- Sering Pernah
38. Sekolah bebas dari intervensi masyarakat dalam menentukan suatu program sekolah.
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
- Sering Pernah
39. Sekolah menetapkan standar kerja yang tinggi bagi para pegawainya
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
- Sering Pernah
40. Semangat peserta didik dalam belajar
- Sangat tinggi Cukup tinggi Sangat rendah
- Tinggi Rendah
41. Kondisi sarana belajar mengajar di sekolah ...
- Sangat layak Cukup layak Tidak layak
- Layak Kurang layak
42. Guru yang datang tepat waktu ke sekolah setiap harinya.....
- 100% 51 % - 75% 1% - 25 %
- 76 % - 99% 26% - 50 %
43. Secara rata-rata, sikap guru dalam melaksanakan pekerjaannya...
- Tidak pernah mengeluh Sering mengeluh
- Sesekali mengeluh Selalu mengeluh
- Kadang-kadang mengeluh

(Lanjutan)

44. Secara rata-rata, toleransi diantara sesama guru di sekolah...
- Sangat tinggi Cukup tinggi Sangat rendah
 Tinggi Rendah
45. Secara rata-rata, guru terlibat dengan suka rela dalam setiap kegiatan yang diadakan sekolah
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
46. Proses pembelajaran dilaksanakan dengan memperhatikan perbedaan karakteristik peserta didik
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
47. Prosentase guru yang membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) setiap awal semester
- 100% 51 % - 75% 1% - 25 %
 76 % - 99% 26% - 50 %
48. Guru-guru di sekolah menggunakan strategi pembelajaran yang berbeda dalam mengajar peserta didik.
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
49. Guru-guru di sekolah menggunakan metode diskusi dalam kegiatan pembelajaran.
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
50. Prosentase guru yang menggunakan teknologi informasi komputer (TIK) dalam kegiatan belajar mengajar
- 100% 51 % - 75% 1% - 25 %
 76 % - 99% 26% - 50 %

(Lanjutan)

51. Guru melakukan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik dari setiap standar kompetensi/kompetensi dasar (SK/KD) .
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
52. Guru-guru di sekolah aktif membantu peserta didik dalam mengembangkan bakat mereka.
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
 Sering Pernah
53. Penguasaan anda terhadap bidang studi yang diampu...
- Sangat menguasai dan selalu mengkaitkannya dengan kondisi faktual yang ada.
 Menguasai bidang studi yang diampu dan sering mengkaitkannya dengan kondisi faktual yang ada.
 Menguasai bidang studi yang diampu tapi jarang mengkaitkannya dengan kondisi faktual yang ada.
 Kurang menguasai bidang studi yang diampu
 Sangat kurang menguasai bidang studi yang diampu.
54. Pemahaman anda terhadap SK/KD bidang studi yang diampunya...
- Sangat memahami isi dan makna semua SK/KD bidang studi yang diampu.
 Memahami isi dan makna sebagian besar SK/KD bidang studi yang diampu.
 Memahami isi SK/KD bidang studi yang diampu
 Kurang memahami isi SK/KD bidang studi yang diampu
 Hanya sebagian kecil saja isi SK/KD yang bisa dipahami

55. Kemampuan guru-guru di sekolah dalam membuat karya tulis ilmiah...
- Semua guru mampu membuat berbagai macam karya tulis ilmiah.
 - Sebagian besar guru mampu membuat berbagai macam karya tulis ilmiah.
 - Sebagian besar guru mampu membuat karya tulis ilmiah sederhana
 - Hanya ada beberapa guru yang mampu membuat karya tulis ilmiah sederhana.
 - Hanya ada satu atau dua guru saja yang mampu membuat karya tulis ilmiah sederhana.
56. Guru menerapkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- Selalu mengaplikasikan ilmu dan pengetahuannya baik pada saat formal maupun informal.
 - Sering mengaplikasikan ilmu dan pengetahuannya baik pada saat formal maupun informal.
 - Mengaplikasikan ilmu dan pengetahuannya pada saat formal saja.
 - Kurang mengaplikasikan ilmu dan pengetahuannya baik pada saat formal maupun informal
 - Tidak mengaplikasikan ilmu dan pengetahuannya baik pada saat formal maupun informal
57. Interaksi diantara guru dan peserta didik
- Sangat baik
 - Cukup baik
 - Tidak baik
 - Baik
 - Kurang baik
58. Secara rata-rata, interaksi diantara sesama rekan kerja di sekolah
- Sangat baik
 - Cukup baik
 - Tidak baik
 - Baik
 - Kurang baik
59. Guru berkomunikasi dengan orang tua/wali peserta didik
- Selalu
 - Kadang-kadang
 - Tidak pernah
 - Sering
 - Pernah
60. Secara rata-rata, interaksi guru dengan masyarakat sekitarnya ...
- Sangat baik
 - Cukup baik
 - Tidak baik
 - Baik
 - Kurang baik

(Lanjutan)

61. Guru bertindak konsisten sesuai dengan norma-norma yang ada
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
- Sering Pernah
62. Secara rata-rata, kemandirian guru-guru dalam menentukan tindakannya...
- Sangat tinggi Cukup tinggi Sangat rendah
- Tinggi Rendah
63. Guru-guru di sekolah mau menerima pendapat dari rekan kerja yang lain
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
- Sering Pernah
64. Secara rata-rata, kewibawaan guru di depan peserta didik
- Sangat baik Cukup baik Tidak baik
- Baik Kurang baik
65. Secara rata-rata, guru menunjukkan perilaku yang bisa diteladani.
- Selalu Kadang-kadang Tidak pernah
- Sering Pernah

----Terimakasih atas kerjasamanya---

Lampiran 2: Statistik Responden

Statistik Responden

	JK	Gol	Sertfksi	Kesesuaian	Masakerja	Diklat
N Valid	102	104	104	104	96	58
Missing	2	0	0	0	8	46
Mean	1.48				10.20	1.62
Median	1.00				8.00	1.00
Mode	1				5	1
Std. Deviation	.502				7.487	.791
Variance	.252				56.055	.626
Minimum	1				1	1
Maximum	2				31	4

Lampiran 3: Distribusi Frekuensi Variabel

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

	Kualifikasi Pendidikan	Motivasi	Diklat	Kepemim pinan Kepsek	Supervisi Pengawas	Iklim Sekolah	Kompetensi Guru
N Valid	104	100	104	104	104	102	104
Missing	0	4	0	0	0	2	0
Mean	8.41	36.59	29.30	22.18	27.97	43.31	81.55
Std. Error of Mean	.099	.522	.755	.527	.919	.626	.913
Median	8.50	37.50	29.00	22.00	28.00	43.50	83.00
Mode	9	39	29	22	27	41	84
Std. Deviation	1.011	5.223	7.697	5.369	9.375	6.321	9.310
Variance	1.022	27.275	59.24	28.830	87.892	39.960	86.677
Skewness	-.622	-.694	-.839	-.703	-.104	-.292	-.433
Std. Error of Skewness	.237	.241	.237	.237	.237	.239	.237
Kurtosis	.336	-.135	.559	.431	-.516	-.617	.082
Std. Error of Kurtosis	.469	.478	.469	.469	.469	.474	.469
Range	4	22	32	24	36	27	46
Minimum	6	23	8	6	9	28	54
Maximum	10	45	40	30	45	55	100

Lampiran 4: Distribusi Indikator Variabel

Distribusi Frekuensi Indikator Variabel Penelitian

M3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.9	1.9	1.9
	3	30	28.8	29.1	31.1
	4	43	41.3	41.7	72.8
	5	28	26.9	27.2	100.0
	Total	103	99.0	100.0	
Missing System		1	1.0		
Total		104	100.0		

M4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	26	25.0	25.0	26.0
	4	51	49.0	49.0	75.0
	5	26	25.0	25.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

M6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	2.9	2.9	2.9
	2	5	4.8	4.9	7.8
	3	9	8.7	8.8	16.7
	4	41	39.4	40.2	56.9
	5	44	42.3	43.1	100.0
	Total	102	98.1	100.0	
Missing System		2	1.9		
Total		104	100.0		

M7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	14.4	14.4	14.4
	4	32	30.8	30.8	45.2
	5	57	54.8	54.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

(Lanjutan)

M8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.9	1.9	1.9
	2	9	8.7	8.7	10.6
	3	18	17.3	17.3	27.9
	4	48	46.2	46.2	74.0
	5	27	26.0	26.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

M9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	9.6	9.7	9.7
	2	3	2.9	2.9	12.6
	3	20	19.2	19.4	32.0
	4	28	26.9	27.2	59.2
	5	42	40.4	40.8	100.0
	Total	103	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
	Total	104	100.0		

M10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.9	1.9	1.9
	3	32	30.8	30.8	32.7
	4	41	39.4	39.4	72.1
	5	29	27.9	27.9	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

M11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	2	1.9	1.9	2.9
	3	16	15.4	15.4	18.3
	4	32	30.8	30.8	49.0
	5	53	51.0	51.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

(Lanjutan)

D12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	6.7	6.7	6.7
	2	7	6.7	6.7	13.5
	3	24	23.1	23.1	36.5
	4	23	22.1	22.1	58.7
	5	43	41.3	41.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

D13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	10.6	10.6	10.6
	2	7	6.7	6.7	17.3
	3	34	32.7	32.7	50.0
	4	20	19.2	19.2	69.2
	5	32	30.8	30.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

D14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	13.5	13.5	13.5
	2	4	3.8	3.8	17.3
	3	38	36.5	36.5	53.8
	4	20	19.2	19.2	73.1
	5	28	26.9	26.9	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

D15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	7.7	7.7	7.7
	2	3	2.9	2.9	10.6
	3	25	24.0	24.0	34.6
	4	32	30.8	30.8	65.4
	5	36	34.6	34.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

(Lanjutan)

D16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	9.6	9.6	9.6
	2	5	4.8	4.8	14.4
	3	28	26.9	26.9	41.3
	4	30	28.8	28.8	70.2
	5	31	29.8	29.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

D17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	14.4	14.4	14.4
	2	5	4.8	4.8	19.2
	3	51	49.0	49.0	68.3
	4	19	18.3	18.3	86.5
	5	14	13.5	13.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

D18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	5.8	5.8	5.8
	2	8	7.7	7.7	13.5
	3	26	25.0	25.0	38.5
	4	30	28.8	28.8	67.3
	5	34	32.7	32.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

D19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	3.8	3.8	3.8
	2	4	3.8	3.8	7.7
	3	18	17.3	17.3	25.0
	4	22	21.2	21.2	46.2
	5	56	53.8	53.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

(Lanjutan)

K20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	6.7	6.7	6.7
	2	7	6.7	6.7	13.5
	3	30	28.8	28.8	42.3
	4	28	26.9	26.9	69.2
	5	32	30.8	30.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

K21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	6.7	6.7	6.7
	2	5	4.8	4.8	11.5
	3	25	24.0	24.0	35.6
	4	31	29.8	29.8	65.4
	5	36	34.6	34.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

K22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	2.9	2.9	2.9
	2	6	5.8	5.8	8.7
	3	19	18.3	18.3	26.9
	4	36	34.6	34.6	61.5
	5	40	38.5	38.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

K23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	21	20.2	20.2	20.2
	2	13	12.5	12.5	32.7
	3	39	37.5	37.5	70.2
	4	14	13.5	13.5	83.7
	5	17	16.3	16.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

K24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	8.7	8.7	8.7
	2	3	2.9	2.9	11.5
	3	11	10.6	10.6	22.1
	4	12	11.5	11.5	33.7
	5	69	66.3	66.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

(Lanjutan)

K25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	10.6	10.6	10.6
	2	7	6.7	6.7	17.3
	3	27	26.0	26.0	43.3
	4	35	33.7	33.7	76.9
	5	24	23.1	23.1	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

S26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	9.6	9.6	9.6
	2	9	8.7	8.7	18.3
	3	32	30.8	30.8	49.0
	4	25	24.0	24.0	73.1
	5	28	26.9	26.9	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

S27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	10.6	10.6	10.6
	2	13	12.5	12.5	23.1
	3	37	35.6	35.6	58.7
	4	24	23.1	23.1	81.7
	5	19	18.3	18.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

S28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	19	18.3	18.3	18.3
	2	16	15.4	15.4	33.7
	3	42	40.4	40.4	74.0
	4	16	15.4	15.4	89.4
	5	11	10.6	10.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

S29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	4.8	4.8	4.8
	2	1	1.0	1.0	5.8
	3	42	40.4	40.4	46.2
	4	42	40.4	40.4	86.5
	5	14	13.5	13.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

(Lanjutan)

S30

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	14.4	14.4	14.4
2	11	10.6	10.6	25.0
3	37	35.6	35.6	60.6
4	29	27.9	27.9	88.5
5	12	11.5	11.5	100.0
Total	104	100.0	100.0	

S31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	22	21.2	21.2	21.2
2	11	10.6	10.6	31.7
3	37	35.6	35.6	67.3
4	19	18.3	18.3	85.6
5	15	14.4	14.4	100.0
Total	104	100.0	100.0	

S32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	26	25.0	25.0	25.0
2	8	7.7	7.7	32.7
3	38	36.5	36.5	69.2
4	19	18.3	18.3	87.5
5	13	12.5	12.5	100.0
Total	104	100.0	100.0	

S33

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	24	23.1	23.1	23.1
2	10	9.6	9.6	32.7
3	39	37.5	37.5	70.2
4	19	18.3	18.3	88.5
5	12	11.5	11.5	100.0
Total	104	100.0	100.0	

S34

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	15.4	15.4	15.4
2	13	12.5	12.5	27.9
3	39	37.5	37.5	65.4
4	24	23.1	23.1	88.5
5	12	11.5	11.5	100.0
Total	104	100.0	100.0	

(Lanjutan)

I35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	2.9	2.9	2.9
	2	9	8.7	8.7	11.7
	3	27	26.0	26.2	37.9
	4	37	35.6	35.9	73.8
	5	27	26.0	26.2	100.0
	Total	103	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		104	100.0		

I36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	8	7.7	7.7	8.7
	3	3	2.9	2.9	11.5
	4	25	24.0	24.0	35.6
	5	67	64.4	64.4	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

I37

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.9	1.9	1.9
	3	31	29.8	29.8	31.7
	4	31	29.8	29.8	61.5
	5	40	38.5	38.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

I38

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	9.6	9.7	9.7
	2	4	3.8	3.9	13.6
	3	24	23.1	23.3	36.9
	4	28	26.9	27.2	64.1
	5	37	35.6	35.9	100.0
	Total	103	99.0	100.0	
Missing	System	1	1.0		
Total		104	100.0		

I39

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.9	1.9	1.9
	2	7	6.7	6.7	8.7
	3	9	8.7	8.7	17.3
	4	47	45.2	45.2	62.5
	5	39	37.5	37.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

(Lanjutan)

I40

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.9	2.9	2.9
	3	37	35.6	35.6	38.5
	4	41	39.4	39.4	77.9
	5	23	22.1	22.1	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

I41

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.8	3.8	3.8
	3	27	26.0	26.0	29.8
	4	48	46.2	46.2	76.0
	5	25	24.0	24.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

I42

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	1	1.0	1.0	1.9
	3	15	14.4	14.4	16.3
	4	78	75.0	75.0	91.3
	5	9	8.7	8.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

I43

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	6.7	6.7	6.7
	3	26	25.0	25.0	31.7
	4	59	56.7	56.7	88.5
	5	12	11.5	11.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

I44

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.9	1.9	1.9
	3	34	32.7	32.7	34.6
	4	32	30.8	30.8	65.4
	5	36	34.6	34.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

(Lanjutan)

I45

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	4.8	4.8	4.8
	3	23	22.1	22.1	26.9
	4	51	49.0	49.0	76.0
	5	25	24.0	24.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KG46

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	4.8	4.8	4.8
	2	2	1.9	1.9	6.7
	3	23	22.1	22.1	28.8
	4	47	45.2	45.2	74.0
	5	27	26.0	26.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

Lanjutan lampiran 5

KG47

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	6	5.8	5.8	6.7
	4	53	51.0	51.0	57.7
	5	44	42.3	42.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KG48

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.9	1.9	1.9
	3	8	7.7	7.7	9.6
	4	39	37.5	37.5	47.1
	5	55	52.9	52.9	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KG49

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.8	3.8	3.8
	3	12	11.5	11.5	15.4
	4	54	51.9	51.9	67.3
	5	34	32.7	32.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

(Lanjutan)

KG50

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.8	3.8	3.8
	3	26	25.0	25.0	28.8
	4	69	66.3	66.3	95.2
	5	5	4.8	4.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KG51

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	5	4.8	4.8	5.8
	4	47	45.2	45.2	51.0
	5	51	49.0	49.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KG52

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.9	1.9	1.9
	3	7	6.7	6.7	8.7
	4	47	45.2	45.2	53.8
	5	48	46.2	46.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KG53

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	15.4	15.4	15.4
	4	58	55.8	55.8	71.2
	5	30	28.8	28.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KG54

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	3	18	17.3	17.3	18.3
	4	55	52.9	52.9	71.2
	5	30	28.8	28.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

(Lanjutan)

KG55

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	5.8	5.8	5.8
	2	16	15.4	15.4	21.2
	3	50	48.1	48.1	69.2
	4	27	26.0	26.0	95.2
	5	5	4.8	4.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KG56

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	31	29.8	29.8	30.8
	4	49	47.1	47.1	77.9
	5	23	22.1	22.1	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KG57

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	12.5	12.5	12.5
	4	41	39.4	39.4	51.9
	5	50	48.1	48.1	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KG58

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.9	1.9	1.9
	3	16	15.4	15.4	17.3
	4	41	39.4	39.4	56.7
	5	45	43.3	43.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KG59

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.9	1.9	1.9
	3	38	36.5	36.5	38.5
	4	46	44.2	44.2	82.7
	5	18	17.3	17.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KG60

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	24.0	24.0	24.0
	4	56	53.8	53.8	77.9
	5	23	22.1	22.1	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

(Lanjutan)

KG61

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	8	7.7	7.7	8.7
	4	48	46.2	46.2	54.8
	5	47	45.2	45.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KG62

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	28	26.9	26.9	26.9
	4	58	55.8	55.8	82.7
	5	18	17.3	17.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KG63

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	5.8	5.8	5.8
	3	25	24.0	24.0	29.8
	4	51	49.0	49.0	78.8
	5	22	21.2	21.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KG64

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	17	16.3	16.3	17.3
	4	47	45.2	45.2	62.5
	5	39	37.5	37.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KG65

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	8	7.7	7.7	8.7
	4	40	38.5	38.5	47.1
	5	55	52.9	52.9	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

Lampiran 5 : Rotated Component Matrix

Rotated Component Matrix^a

Pernyataan	Component													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pelaksanaan diklat guru brdsrkn pemetaan sklh (D14)	.799													
Kepsek membangun rasa percaya diri guru (K21)	.780													
Skhl melakukan pemetaan ttg kebutn dikat bg guru (D13)	.764													
Skhl melakukan analisi keadaan pegawai (D12)	.708													
Diklt dilaksankn brdsrkn kebutn pngktn kmpnsi (D15)	.690													
Kepsek mengembangkan kompetensi gr (K20)	.671													
Diklt sesuai progrm seklh (D16)	.651													
Kepsek menunjukkan perilaku keteladanan (K22)	.594													
Skhl mnrpkn sistm evaluasi trhdp knrja (M9)	.570													
Pendpt gr ditanggapi dgn baik olh kepek (I35)	.568													
Diklat dilksnkn scr berklnjtn (D17)	.553													
Sekolh mntpkn SOP (M6)	.550													
Guru diseklh mngikuti MGMP (D18)	.548													

(Lanjutan)

Rotated Component Matrix^a

Pernyataan	Component													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Kepsek memberikan kesempatan kpd guru utk memimpin (K24)	.518													
Manfaat MGMP (D19)	.503													
Kepsek memberikan penghargaan kpd guru-guru berprestasi (K23)	.487													
Kondisi sarana belajar mengajar (I41)	.485													
Pngws menunjukan ide mengelola infrmasi (S34)		.855												
Pengws mngik gr bersma2 mencr altrntf solusi (S33)		.849												
Pngws mendngrkn keluhn guru (S31)		.801												
Pngws membrkn cth kpd guru (S28)		.795												
Pngws membrkn pengutan trhdp tndkn gr (S27)		.771												
Pngws menanykn pemslhn guru (S30)		.764												
Pengwas berdsksi dg guru ttg hsl suprvsi (S32)		.701												
Pengws` membrkn stndr ttt trhdp tindakn guru (K26)		.629												
Sikap pngws dlm membrkn kmntr (S29)		.535												

(Lanjutan)

Pernyataan	Component													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Interaksi diantara rkn kerja (KG58)			.75 4											
Pemahmn gr trhd SK/KD (KG54)			.71 4											
Kewibawaan gr didpn psrta didik (KG64)			.70 3											
Tngkt Penguasaan gr trhd bdngr studi yg diampuh (KG53)			.65 4											
Tolernsi diantra sesama gr (I44)			.58 9											
Kemandirian gr dlm menntkn tndknya (KG62)			.58 1											
Intrksi gr dgn siswa (KG 57)			.57 7											
Interaksi gr dgn masayrkt (KG60)			.55 5											
Gr menunjukkan perilaku kteladanan (KG65)			.42 4											
Usaha guru dalam menanmkn nilai2 ke psrta didik (M5)			.77 7											
Motivasi guru dalam mengajar(M4)			.75 4											
Kecintaan guru terhadap pekerjaannya (M3)			.71 8											
Tgjbw guru trhd pngmbngn bahan ajar (M10)			.58 6											
Komitmen gr trhd pkrjaannya (I37)			.51 7											
Harapan guru trhd prestasi siswa (M7)			.50 8											
Semangat pesrta didik (I40)			.42 7											

(Lanjutan)

Pernyataan	Component													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Kepsek mendorong guru memecahkan sendiri mslhnya (K25)					.710									
Gr terlbk dgn sukarela dlm kegiatn sklh (I45)					.574									
Gr yg dtng tepat wktu (I42)					.553									
Sikp gr dlm melksankn pekrjaan (I43)					.453									
Kerjasama gr dgn rekn kerja lain (I36)						.717								
Guru Membuat RPP (KG47)						.657								
Prses pembajrn memprhtkn perbdiaan kraktrstk siswa (KG46)								.815						
Gr menggnkn mtde pembjrn intraktf (KG49)								.494						
Kemampuan gr dlm membuat karya tulis (KG55)								.426						
Gr menrpkn konsep keilmuan dlm khdpn shari2 (KG56)								.398						
Prosentse gr yg mnggnkn TIK (KG50)									.744					
Guru respnf trhd perbuhan bhn ajar (M11)									.688					
Gr mau mnrma pndpt dr rekn krja yg lain (KG63)									.481					

(Lanjutan)

Pernyataan	Component													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Gr melkkan evaluasi hsl bljr (KG51)									.779					
Gr membntu mngmbngkn potnsi siswa(KG 52)									.577					
Gr menggnkn strtgi pmblijn ttt (KG48)									.389					
Gr bertndk konsisten sesuai norma(KG61)										.687				
Gr berknnksi dgn ortu siswa (KG59)										.405				
Skln mntpkan standar krja yg tinggi (I39)											.741			
Guru tdk mmlki pkrjaan lain (M8)												.857		
Skln bebas dr intervnsmasyarkrt (I38)														.560

Lampiran 6 : Coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	1.597	.332		4.811	.000
	Motivasi	.626	.082	.656	7.636	.000
2	(Constant)	.657	.365		1.802	.076
	Motivasi	.472	.081	.495	5.812	.000
	Pedagogik	.356	.080	.379	4.453	.000
3	(Constant)	.597	.351		1.700	.093
	Motivasi	.391	.083	.410	4.687	.000
	Pedagogik	.251	.086	.268	2.929	.005
	Profesionalisme Guru	.227	.083	.262	2.738	.008
4	(Constant)	.635	.343		1.852	.068
	Motivasi	.373	.082	.391	4.567	.000
	Pedagogik	.225	.085	.240	2.665	.009
	Profesionalisme Guru	.187	.083	.216	2.256	.027
	Iklm Organisasi Sekolah	.080	.036	.176	2.195	.031

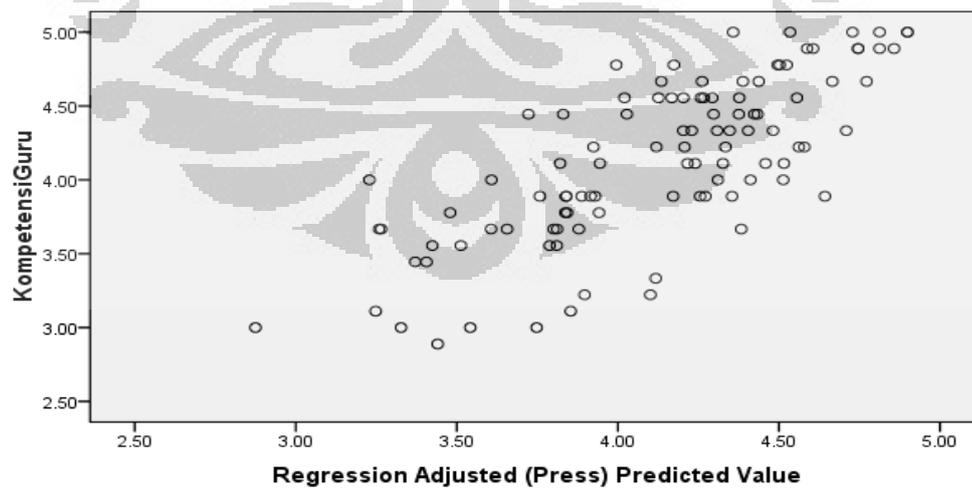
Lampiran 7 : Variables Entered/Removed

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Method
1	Motivasi	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter \leq .050, Probability-of-F-to-remove \geq .100).
2	Pedagogik	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter \leq .050, Probability-of-F-to-remove \geq .100).
3	Profesionalisme Guru	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter \leq .050, Probability-of-F-to-remove \geq .100).
4	Iklm Organisasi Sekolah	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter \leq .050, Probability-of-F-to-remove \geq .100).

Scatterplot

Dependent Variable: KompetensiGuru



Lampiran 8 : Excluded Variables

Excluded Variables ^e							
Model		Beta In	T	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
						Tolerance	
1	Supervisi Pengawas	.289 ^a	3.373	.001	.361	.887	
	Diklat	.283 ^a	2.996	.004	.325	.752	
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.261 ^a	2.611	.011	.287	.687	
	Kerjasama Guru	.217 ^a	2.419	.018	.267	.863	
	Profesionalisme Guru	.388 ^a	4.311	.000	.443	.744	
	Inovasi	.301 ^a	2.900	.005	.316	.626	
	Pedagogik guru	.379 ^a	4.453	.000	.455	.819	
	Kecerdasan Sosial	.352 ^a	4.071	.000	.423	.821	
	Standar kerja	.144 ^a	1.537	.128	.174	.830	
	Pekerjaan Sampingan	.105 ^a	1.183	.241	.134	.925	
	Iklm Sekolah	.294 ^a	3.485	.001	.371	.908	
2	Supervisi pengawas	.159 ^b	1.774	.080	.201	.715	
	Diklat	.172 ^b	1.860	.067	.210	.672	
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.177 ^b	1.888	.063	.213	.652	
	Kerjasama Guru	.085 ^b	.939	.351	.108	.729	
	Profesionalisme Guru	.262 ^b	2.738	.008	.301	.596	
	Inovasi	.133 ^b	1.221	.226	.140	.500	
	Kecerdasan Sosial	.235 ^b	2.611	.011	.289	.679	
	Standar kerja	.040 ^b	.446	.657	.051	.763	
	Pekerjaan Sampingan	.077 ^b	.961	.340	.110	.919	
	Iklm Sekolah	.216 ^b	2.686	.009	.296	.848	
	3	Supervisi Pengawas	.090 ^c	.975	.333	.113	.637
Diklat		.112 ^c	1.194	.236	.138	.619	
Kepemimpinan Kepala Sekolah		.153 ^c	1.688	.096	.193	.646	
Kerjasama Guru		.084 ^c	.973	.334	.112	.729	
Inovasi		.111 ^c	1.057	.294	.122	.497	
Kecerdasan Sosial		.194 ^c	2.172	.033	.245	.652	
Standar kerja		.003 ^c	.035	.973	.004	.744	
Pekerjaan Sampingan		.065 ^c	.838	.405	.097	.916	
Iklm Sekolah		.176 ^c	2.195	.031	.247	.807	
4		Supervisi Pengawas	.042 ^d	.445	.658	.052	.594
		Diklat	.068 ^d	.715	.477	.083	.584
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.100 ^d	1.057	.294	.123	.578	
	Kerjasama Guru	.060 ^d	.698	.488	.081	.715	
	Inovasi	.094 ^d	.915	.363	.106	.494	
	Kecerdasan Sosial	.150 ^d	1.630	.107	.187	.598	
	Standar kerja	-.014 ^d	-.161	.872	-.019	.738	
	Pekerjaan Sampingan	.042 ^d	.554	.582	.065	.897	

Pedoman Wawancara Mendalam

Pertanyaan untuk Motivasi

1. Menurut saudara, bagaimana cara guru-guru di sekolah dalam menanamkan nilai-nilai positif ke peserta didik?
2. Menurut saudara, bagaimana motivasi guru-guru di sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya?
3. Apa yang mendorong anda dan guru-guru di sekolah dalam melakukan pekerjaan di sekolah?

Pertanyaan untuk Supervisi Pengawas Sekolah

1. Menurut sepengetahuan saudara, apa saja yang dilakukan pengawas sekolah pada saat melakukan supervisi di sekolah?
2. Bagaimana sikap pengawas dalam melakukan kegiatan supervisi di sekolah?
3. Apakah pengawas pernah memberikan contoh secara langsung tentang praktek mengajar yang baik?

Pertanyaan untuk Diklat

1. Bagaimana sekolah dalam mendesain diklat bagi guru-guru di sekolah? Apakah berdasarkan analisis, pemetaan, dan program sekolah?
2. Apa dasar pertimbangan sekolah menentukan suatu diklat bagi guru-guru di sekolah?
3. Menurut saudara, bagaimana manfaat dan relevansi diklat yang pernah anda ikuti terhadap pekerjaan Anda ?

Pertanyaan untuk Standar Kerja

1. Bagaimana sikap guru-guru di sekolah dengan adanya standar kerja yang mengacu pada manajemen mutu ISO?
2. Kendala apa saja yang biasanya dihadapi oleh guru dengan adanya standar mutu ISO ?

(Lanjutan)

Hasil Wawancara Mendalam

Responden H (Guru Produktif, Wakil Kepala Sekolah)

Motivasi

1. Menurut saudara, bagaimana cara guru-guru di sekolah dalam menanamkan nilai-nilai positif ke peserta didik?

Untuk menanamkan nilai-nilai positif kepada peserta didik,...ini suatu program sekolah yang pernah atau sering digulirkan yang pertama adalah bagaimana memberikan konsep berfikir bahwa siswa adalah manusia, sehingga harus dimanusiakan....cara konsep memanusiakan manusia ini adalah bagaimana mereka disambut dengan bersalaman, kemudian saling memberikan keterbukaan. Selanjutnya bagaimana caranya untuk berbicara pada tataran akhlak seperti misalnya anak diupayakan belajar membaca Al-Qur'an, shalat Duha bersama dan lain-lain yang terkait dengan pembentukan konsep berfikir akhlak nurkarimah.

2. Menurut saudara, bagaimana motivasi guru-guru di sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya?

Secara umum saya memperhatikan teman-teman kelihatannya semuanya antusias, punya dedikasi yang tinggi punya motivasi yang sangat besar, itu dikarenakan memang mereka punya tekad untuk menjadi guru yang baik, ini terbukti dari bagaimana mereka melaksanakan tugas seperti biasanya. Seperti misal contoh kecil bagaimana mereka mendidik siswa dengan baik, memotivasi anak dengan baik, kemudian memberikan pengajaran dan ekstrakurikuler dengan baik. Ini adalah salah satu bagaimana caranya---guru punya motivasi tinggi untuk menjadi pendidik yang baik.

3. Apa yang mendorong anda dan guru-guru di sekolah dalam melakukan pekerjaan di sekolah?

Ya paling tidak—ketika seseorang terjun sebagai guru maka mereka sudah menjadikan dirinya berprofesi sebagai guru—ini ibaratnya ketika orang terkena air maka sekaligus mandi. Artinya guru itu punya pekerjaan sebagai guru maka mereka akan melaksanakan sesuai dengan apa yang menjadi

(Lanjutan)

dasar pemikiran untuk bekerja sebagai guru. Kedua yang mendorong itu semua adalah kesejahteraan, saat ini pemerintah sudah sangat memikirkan para guru untuk memberikan kesejahteraan. Contoh kecil misalnya adalah tunjangan profesi guru—kemudian ada yang disebut dengan...apa namanya...tunjangan sertifikasi...itu dari pemerintah, dari sekolah sendiri, Alhamdulillah di SMK Negeri 1 Losarang sendiri ini ada perhatian dari *leadernya* yaitu bagaimana mereka diberikan tunjangan-tunjangan lain yang mungkin tidak sama dengan sekolah lain.

Hubungan antar guru, hubungan antar guru dan siswa, hubungan antar guru dan pegawai sejauh ini memiliki kondusifitas yang sangat tinggi, tidak ada persoalan, tidak ada masalah dan semuanya berjalan secara kondusif.

Supervisi Pengawas Sekolah

1. Menurut saudara, apa saja yang dilakukan pengawas sekolah pada saat melakukan supervisi di sekolah?

Sejauh pengamatan saya secara pribadi, pengawas ini kelihatannya sangat jarang datang ke sekolah. Saya tidak tahu mengapa, ...kemungkinan besar karena memang wilayah di Indramayu sangat besar sedangkan pengawas sangat sedikit, dan sekolah sendiri di Indramayu hampir mencapai 78 sekolah, sehingga rasio antara pengawas dengan banyaknya SMK tidak terpenuhi, itu mungkin satu yang menjadi dasar mengapa pengawas jarang ke sekolah. Kedua sepengetahuan saya bahwa pengawas ini jarang melakukan supervisi langsung kepada guru.

Yang sering terjadi...karena saya orang produktif, itu tidak pernah yang namanya pengawas datang ke bengkel untuk melihat-lihat. Ini mungkin karena salah satunya latar belakang di mana pengawas itu semuanya adalah rata-rata mantan kepala sekolah SMA dan mantan kepala sekolah SMP, tidak ada satupun kepala sekolah yang berasal dari SMK. Mungkin ini yang melatar belakangi mereka tidak memiliki pengetahuan yang besar terhadap bidang produktif sehingga pengawasan lebih cenderung dilakukan kepada

(Lanjutan)

leader atau kepala sekolah saja. Pengawas datang, menghadap kepada kepala sekolah kemudian selesai.

2. Bagaimana sikap pengawas dalam melakukan kegiatan supervisi di sekolah?

Setahu saya dari beberapa pelaksanaan kegiatan supervisi hanya satu tahun sekali yaitu di awal pada saat pelaksanaan kegiatan pembelajaran pertama yaitu tahun ajaran baru, itupun hanya beberapa menit saja dan tidak efektif kalau saya sebut sebagai program supervisi, karena hanya sebatas dialog dan inspeksi dari PNS yang hadir pada saat tahun pertama.

Sikap pegawai secara umum, kalau saya memperhatikan ada beberapa pengawas yang merasa dirinya – seolah-olah, ini seolah-olah lebih hebat, lebih pandai, lebih pintar dari kami guru tentang bagaimana konsep pembelajaran, konsep pendidikan di SMK.—Kenapa ini saya nyatakan, karena ketika kami memberikan pendapat kecenderungannya banyak sekali justru di *counter* dengan pernyataan-pernyataan yang seharusnya tidak perlu dilakukan oleh seorang pengawas.

3. Apakah pengawas pernah memberikan contoh secara langsung tentang praktek mengajar yang baik?

Secara pribadi, saya selama 10 Tahun di SMK Negeri 1 Losarang belum pernah dilakukan supervisi kelas yang dilakukan oleh pengawas—belum pernah—dan saya-pun tidak pernah melihat ada teman-teman yang disupervisi dari adaptif ataupun normatif keculali paling pernah terjadi satu kali dimana – itupun oleh pengawas luar pada saat akreditasi sekolah.

Mengajarkan bagaimana membuat administrasi guru yang baik sejauh ini secara umum, saya belum pernah mendapatkan informasi dari pengawas, lebih cenderungnya berasal dari kurikulum, selebihnya tidak.

Pemeriksaan administrasi guru lebih cenderung juga dilakukan oleh Waka kurikulum yang dibantu dengan kepala program, oleh pengawas sendiri tidak pernah terjadi, tidak pernah ada dan belum pernah saya mendapatkan

(Lanjutan)

bimbingan ataupun pengawasan ataupun penilaian termasuk didalamnya pengorekresian administrasi oleh pengawas.

Boro-boro menerima keluhan dan lainnya, bertanya saja sejauh ini tidak pernah karena memang hubungan ketika supervisi dilakukan hanya sebatas kepada kepala sekolah tidak kepada guru, apanya yang mau ditanya orang hanya berhadapan dengan kepala sekolah terus pulang lagi, tidak ada kesempatan untuk tanya jawab, inti sarinya pengawas tidak pernah bertanya apapun kepada kami selaku guru selama 10 tahun ini dibidang produktif.

Tidak, tidak pernah – sama sekali tidak pernah—mengajarkan bagaimana cara mengajar kepada siswa yang baik, sikap guru selama mengajar yang baik yang dilakukan pengawas kepada kami—tidak pernah terjadi.

Diklat

1. Bagaimana sekolah dalam mendesain diklat bagi guru-guru di sekolah, apakah berdasarkan analisis, pemetaan dan program sekolah ?

Di bidang produktif khususnya Teknik Mesin SMK Negeri 1 Losarang itu hanya dilakukan oleh Kaprodi, memang Kaprodi melakukan pemetaan tetapi tidak sampai pada tataran kebijakan yang ada di sekolah. Jadi secara umum di sekolah sendiri tidak mempunyai peta tentang diklat yang dibutuhkan oleh guru. Kalau di kepala prodi iya.

Jadwal secara khusus di sekolah tidak ada---tidak ada jadwal yang tetap--- karena memang semua itu didasarkan atas – permintaan dari balai diklat seperti misalnya P3GT, TTUC dan seterusnya—dan seterusnya. Jadi tergantung pada lembaga yang bekerjasama dengan kita, kita tidak punya program kapan didiklatkan, kemudian diklat apa yang akan diberikan,...dan sebagainya....tidak memiliki itu.

2. Atas dasar pertimbangan apa sekolah menentukan suatu diklat bagi guru-guru di sekolah?

Kalau pengutusan diklat biasanya pertama adalah dari sisi PNS dahulu, jadi yang paling mutlak harus berangkat adalah PNS tidak pernah terjadi yang namanya non PNS berangkat untuk diklat atau didahulukan untuk diklat—

(Lanjutan)

tidak pernah---kalaupun itu dianggap sangat dibutuhkan oleh guru-guru yang honorer. Kedua didasarkan atas dasar---kalau saya sebut senioritas -- senior---jadi guru yang lebih dahulu bekerja sebagai PNS itulah yang di dahulukan, tanpa melihat kebutuhan sesungguhnya.---Jadi bisa terjadi dengan diklat yang sama---sebut saja matematika dari tahun ke tahun orang itu saja---jadi tidak ada pemeratan kepada yang lain sesuai dengan kebutuhan.

3. Menurut saudara, bagaimana manfaat dan relevansi diklat yang pernah anda ikuti terhadap pekerjaan anda ?

Sejauh ini saya sering juga mengikuti diklat---memang.

Diklat yang pernah saya ikuti adalah diklat tentang Mesin CNC---jadi Mesin CNC itu adalah mesin yang di kontrol oleh computer. Sejauh ini diklat yang saya lakukan tentu memiliki manfaat besar tetapi tidak dapat diimplementasikan di lapangan. Mengapa ?, karena memang di sekolah khususnya di SMKN 1 Losarang ini tidak memiliki mesin CNC---karena memang Mesin CNC cukup mahal harganya sampai menginjak 500 juta---jadi... kalau manfaat ada, tetapi implementasinya yang tidak dapat diterjemahkan di lapangan.

Standar Kerja

1. Bagaimana sikap guru-guru di sekolah dengan adanya standar kerja yang mengacu pada manajemen mutu ISO?

Manajemen Mutu ISO 9000:2008 ini---saya pikir konsepnya baik, bagus, tetapi---tidak dapat diterjemahkan secara langsung oleh semua guru, mengapa--- karena tuntutan yang sangat terlalu tinggi---kemudian banyak administrasi yang harus dikerjakan -- ketiga pemahaman yang belum merata di semua lini termasuk didalamnya adalah pelaku kebijakan. Jadi inti sarinya bahwa ISO ini bukan kemudian dinyatakan sebagai standarisasi yang bisa diterima oleh guru tetapi justru dijadikan penghambat oleh guru untuk melakukan kerja seperti biasanya.

(Lanjutan)

4. Kendala apa saja yang biasanya dihadapi guru dengan adanya standar mutu ISO ?

Kalau menghambat sebenarnya tidak, tetapi implementasi yang tidak bisa dilakukan karena memang berbenturan dengan konsep kerja seorang guru didalam kelas—berbenturannya apa—berbenturannya adalah kebijakan yang dilakukan oleh ISO di mana ISO sendiri tidak berjalan secara normal, sehingga terjadi kebingungan terhadap guru.

Bahwa ISO yang sekarang bergulir sudah berganti Wakil Manajemen Mutunya sebanyak tiga orang, sehingga konsistensi Manajemen Mutu itu tidak terjaga dengan baik---ini yang menjadikan kebingungan bagi para guru untuk melaksanakan kegiatan ISO yang benar—ini yang menjadi kebingungan menegakan ISO yang benar—seperti itu.

Sangat terpengaruh—dan saya pikir bukan hanya ISO yang justru membebani guru tetapi administrasi-administrasi lain harus disediakan, yang harus dipenuhi berdasarkan standarisasi dari kementerian pendidikan.

Responden D (Guru Produktif, Kepala Program)

Motivasi

1. Menurut saudara, bagaimana cara guru-guru di sekolah dalam menanamkan nilai-nilai positif ke peserta didik?

Caranya salah satunya, siswa bersalaman dengan para guru jika bertemu dengan guru,...memberi sanksi kepada siswa yang terlambat dengan membuang sampah dan membersihkan lingkungan sekolah....sebagai bukti cinta lingkungan,dan hal-hal lainnya yang bisa membentuk karakter siswa.

2. Menurut saudara, bagaimana motivasi guru-guru di sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya?

Sangat bagus motivasinya, rajin,... rata-rata mereka memiliki semangat yang tinggi dalam mengajar. Itu terbukti dari tingkat kehadiran guru hampir mencapai 99% setiap harinya.

(Lanjutan)

3. Apa yang mendorong anda dan guru-guru di sekolah dalam melakukan pekerjaan di sekolah?

Untuk guru yang sudah tersertifikasi, Penghasilan mereka lebih baik,...untuk guru honor, standar penggajian kami lebih tinggi di banding sekolah-sekolah lain, ada transport, dan insentif lainnya,...tapi yang utama sih, saya menyukai pekerjaan saya sebagai guruguru juga sudah menjadi sebuah profesi bagi teman-teman yang lain.

Supervisi Pengawas Sekolah

1. Menurut saudara, apa saja yang dilakukan pengawas sekolah pada saat melakukan supervisi di sekolah?

Pengawas jarang datang, tidak tahu alasannya kenapa....mungkin karena jumlah pengawas di Indramayu masih kurang, melihat rasio jumlah pengawas dengan luas wilayah, rasionya tidak sebanding...satu pengawas harus membina beberapa sekolah.

Kalau datang, pengawas biasanya lansung ke ruang kepala sekolah, ...ke ruang guru ..ya jarang...bisa di hitung jarilah....pembinaan yang dilakukan juga bisa dikatakan tidak terlalu intensif.

2. Bagaimana sikap pengawas dalam melakukan kegiatan supervisi di sekolah?

Menganggap sebagai seorang yg super,...pengawas merasa mempunyai kelebihan dibanding guru...padahal menurut kami, pengawas adalah mitra guru. Walaupun guru mempunyai kekurangan pengawas seharusnya bisa memberi solusi atau pandngan-pandangannya.

Pengawas ada sebagian yang mendengarkan keluhan guru, ada yang tidak ,...tetapi kadang tidak memberikan solusi terhdap masalah yang dihadapi guru.

3. Apakah pengawas pernah memberikan contoh secara langsung tentang praktek mengajar yang baik?.

(Lanjutan)

Tidak pernah....pengawas tidak pernah memberikan contoh secara langsung bagaimana mengajar yang baik.....kalau yang mengajari cara membuat administrasi biasanya kurikulum...pengawas hanya melakukan pembinaan secara umum saja.

Diklat

1. Bagaimana sekolah dalam mendesain diklat bagi guru-guru di sekolah , apakah berdasarkan analisis, pemetaan dan program sekolah?

Memang biasanya dilakukan analisis keadaan guru dan pemetaan selanjutnya dibuat program sekolah....tapi pelaksanaan diklat tidak sesuai dengan analisis. Karena pelaksanaan diklat biasanya terkait dengan program pemerintah dan instansi lainnya, misalnya dari P3GT, TTUC, atau lembaga lain...pelaksanaanya hampir tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

2. Atas dasar pertimbangan apa sekolah menentukan suatu diklat bagi guru-guru di sekolah?

Berdasarkan kompetensinya....tapi sering juga antara diklat dengan aplikasinya tidak relevan...sulit dipraktekkan.....yang mengikuti diklat lebih diutamakan PNS.

3. Menurut saudara, bagaimana manfaat dan relevansi diklat yang pernah anda ikuti terhadap pekerjaan anda ?

Manfaatnya kecil, karena kendala sarana prasarana....materi diklat yang saya dapatkan kadang relevan dengan kebutuhan di lapangan, tapi kadang sama sekali tidak sesuai dengan apa yang kami butuhkan atau bisa juga sulit di praktekkan di sekolah.

Standar Kerja

1. Bagaimana sikap guru-guru di sekolah dengan adanya standar kerja yang tinggi yang mengacu pada manajemen mutu ISO?

Sebenarnya ISO itu bagus,...sikap guru menurut yang kami amati sih biasa saja. Malah cenderung ada beberapa guru yang menghambat. Karena

(Lanjutan)

banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus di lakukan kadang guru tidak bisa melakukan pekerjaan utamanya yaitu mengajar dan membimbing siswa.

2. Kendala apa saja yang biasanya dihadapi guru dengan adanya standar kerja yang mengacu pada standar mutu ISO ?

Banyak prosedur yang harus di lakukan guru-guru....harus ini dan itu...bikin "ribet".

Responden H (Guru PNS, sekretaris manajemen mutu ISO)

Motivasi

1. Menurut saudara, bagaimana cara guru-guru di sekolah dalam menanamkan nilai-nilai positif ke peserta didik?

Biasanya di sekolah kami memang menanamkan banyak hal positif, contohnya setiap kali bertemu dan berpapasan dengan guru, siswa bersalaman dengan guru, ...pada setiap kali jam pertama masuk, ada beberapa menit kita atau siswa membaca al quran dan artinya.

2. Menurut saudara, bagaimana motivasi guru-guru di sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya?

Semangat teman-teman seperti yang saya rasakan dan lihat cukup tinggi. Mereka memiliki motivasi dalam mengajar dan mendidik serta mereka memiliki keinginan yang cukup tinggi menyampaikan apa yang kita miliki ke peserta didik. Mereka rata-rata juga hadir ke sekolah setiap harinya.

3. Apa yang mendorong anda dan guru-guru di sekolah dalam melakukan pekerjaan di sekolah?

Tanggung jawab ... kepada anak bangsa,... tanggung jawab moral pada diri kita sendiri sebagai seorang pendidik. Serta tanggung jawab kita kepada siswa memang sudah tertanam.

(Lanjutan)

Supervisi Pengawas Sekolah

1. Menurut saudara, apa saja yang dilakukan pengawas sekolah pada saat melakukan supervisi di sekolah?

Monitoring, melihat administrasi guru,...dan kadang hanya sampel guru saja yang dilihat, walaupun memang semua administrasi guru dikumpulkan. Tetapi saya juga kurang tahu apakah administrasi tersebut benar-benar dikoreksi atau tidak,...karena di administarasi saya masih bersih tanpa coretan ataupun tulisan apapun dari pengawas....Sepengetahuan saya, belum ada pengawas yang masuk ke kelas.

2. Bagaimana sikap pengawas dalam melakukan kegiatan supervisi di sekolah?

Sebenarnya sih ada pengawas yang menunjukkan sikap sebagai seorang yang pengawas yang membimbing dan mengayomi guru,.....tapi belum semua pengawas bersikap seperti itu,....kadang-kadang masih ada pengawas yang menganggap dirinya sebagai seorang inspektur yang akan mengawasi dan memeriksa guru. Waktu melakukan supervisi juga kadang mereka hanya melakukan pembinaan umum saja...pembinaan akademik guru juga tidak terlalu intensif.

3. Apakah pengawas pernah memberikan contoh secara langsung tentang praktek mengajar yang baik?

Ada sih pengawas yang seperti itu, tapi sebagian besar sih belum pernah memberikan contoh secara langsung bagaimana praktek mengajar yang baik.

Diklat

1. Bagaimana sekolah dalam mendesain diklat bagi guru-guru di sekolah , apakah berdasarkan analisis, pemetaan dan program sekolah?

Eh... biasanya sih dengan melihat dari kebutuhan dari diklat itu sendiri,.... Apakah soal diklat tentang kurikulum, ya berarti yang diberangkatkan wakil kepala sekolah

(Lanjutan)

bidang kurikulum, kalau diklatnya untuk bidang kompetensi tertentu, berarti yang diberangkatkan guru mata pelajaran sesuai dengan kompetensinya,....belum

berdasarkan pada pemetaan dan analisis sekolah....belum pernah ada program sekolah yang khusus untuk menjadwalkan suatu diklat untuk guru-guru,.....diklat yang berkelanjutan dan berkesinambungan belum pernah dilakukan ,...pernah di lakukan tapi hanya untuk diklat yang berhubungan dengan bagaimana administrasi guru saja,...kalau diklat yang khusus berhubungan dengan kompetensi guru,...kelihatannya sih belum pernah dilakukan di sekolah sendiri....tapi lebih pada menunggu jadwal/surat dari pemerintah atau instansi lainnya. Kalau penjadwalan yang teratur belum pernah mendengar seperti itu.

2. Atas dasar pertimbangan apa sekolah menentukan suatu diklat bagi guru-guru di sekolah?

Yang saya perhatikan yang banyak berangkat diklat adalah guru PNS di banding guru honor, sesuai dengan kompetensinya aja dan tergantung dari pemerintah dan yang menentukan pada kebijakan sekolah dan biasanya..ya PNS.

3. Menurut saudara, bagaimana manfaat dan relevansi diklat yang pernah anda ikuti terhadap pekerjaan anda ?

Biasanya sih kita menyebutnya sebagai oleh-oleh. Saya rasa diklat bermanfaat. Dan sepatutnya oleh-oleh tersebut di sampaikan ke guru-guru lain atau ke peserta didik....Memang sih ada beberapa guru setelah mengikuti diklat sertifikasi tidak mengalami perubahan apa-apa...biasa-biasa saja.....dalam arti apa yang didapatkan di diklat tidak diaplikasikan ke pekerjaannya,...malah kadang-kadang ada beberapa guru honorer yang kinerjanya lebih baik dari pada guru PNS yang sudah mendapatkan diklat sertifikasi. Untuk beberapa guru tertentu, diklat tidak membawa perubahan pada cara atau perilakunya dalam mengajar.

(Lanjutan)

Standar Kerja

1. Bagaimana sikap guru-guru di sekolah dengan adanya standar kerja yang tinggi yang mengacu pada manajemen mutu ISO?
Eh, kebanyakan teriakan...teriakan dari beberapa guru 'ribet' nga tahu dari faktor apanya....yang pasti ribet. Ya mungkin perlu adaptasi.
2. Kendala apa saja yang biasanya dihadapi guru dengan adanya standar kerja yang mengacu pada standar mutu ISO ?
Jelas, menyita waktu untuk mengajar...ada beberapa pekerjaan utama yang harus dikorbankan,...karena ada banyaknya tugas yang harus diselesaikan demi mengikuti standar kerja yang sudah ditetapkan.....akhirnya ada yang dikorbankan ,....ya siswa yang di korbankan.

Responden Y (Wakil Kepala sekolah)**Motivasi**

1. Menurut saudara, bagaimana cara guru-guru di sekolah dalam menanamkan nilai-nilai positif ke peserta didik?
Ya, dengan memberi pembiasaan.....misalnya siswa kalau pagi-pagi harus menyalami guru yang ditemuinya..... kalau ada siswa yang terlambat, diberi hukuman yang mendidik, misalnya menyirami bunga, menyapu atau membersihkan halaman sekolah,... pokoknya yang bisa membuat mereka peduli akan kebersihan lingkungan..... terus setiap pagi sebelum pembelajaran dimulai, siswa diwajibkan untuk membaca al-quran didampingi guru kurang lebih selama 10 menit.....
Guru-guru di sini rata-rata peduli terhadap sikap dan penampilan siswa yang tidak pantas,.....mereka bisanya menegur siswa yang berpakaian tidak rapih,....dan memanggil siswa apabila berbuat yang tidak pantas.
2. Menurut saudara, bagaimana motivasi guru-guru di sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya?
Rata-rata mereka memiliki semangat yang tinggi untuk mengajar. Setiap harinya hampir sebagian guru datang ke sekolah. Ya,...walaupun kadang-

(Lanjutan)

kadang ada satu atau dua guru yang tidak bisa mengajar karena alasan tertentu. Misalnya ada keperluan mendesak atau sakit.....tapi walaupun begitu, guru tersebut memberi tahu guru piket kalau mereka tidak bisa datang ke sekolah dan menitipkan tugas untuk di kerjakan oleh siswa.

3. Apa yang mendorong anda dan guru-guru di sekolah dalam melakukan pekerjaan di sekolah?

Kalau saya sih, ya karena ingin bekerja aja sebaik-baiknya.....guru khan sudah menjadi profesi saya....jadi mau nga mau saya harus komit pada pekerjaan saya.....apalagi sekarang, saya rasa kesejahteraan guru sudah lebih baik dengan adanya tunjangan daerah dan tunjangan sertifikasi..... saya juga merasa guru-guru yang lain juga merasa hal yang sama.....rata-rata mereka benar-benar menikmati pekerjaannya sebagai guru,....karena mereka rajin-rajin kok,....mereka juga peduli terhadap prestasi yang dicapai siswa..... saya juga merasa betah dan senang mengajar kalau siswa-siswanya bersemangat dalam belajar.

Supervisi Pengawas Sekolah

1. Menurut saudara, apa saja yang dilakukan pengawas sekolah pada saat melakukan supervisi di sekolah?

Seperti anda tahu sendirilah,...biasanya kalau mereka datang ke sekolah lebih banyak ngobrol ama kepala sekolah.... Padahal mereka jarang datang ke sekolah, dalam satu semester paling dua atau tiga kali,.... Dalam memberikan pembinaan kepada guru kadang tidak menyentuh langsung permasalahan pembelajaran yang dihadapi guru dan hanya sebentar.

2. Bagaimana sikap pengawas dalam melakukan kegiatan supervisi di sekolah?

Menurut saya sih, sikapnya biasa saja,....ada sih beberapa pengawas yang kurang bersahabat. Guru-guru kalau ada pengawas kadang takut,....karena biasanya kalau datang, pengawas menempatkan dirinya sebagai orang yang lebih tahu dan lebih pintar dari guru.....sehingga kadang-kadang menganggap remeh pendapat guru.

(Lanjutan)

3. Apakah pengawas pernah memberikan contoh secara langsung tentang praktek mengajar yang baik?

Sebenarnya kalau mau jujur, ya nga pernah,.....dia kadang cuma memberi tahu saja harus begini dan begitu tapi nga pernah melatih guru-guru secara langsung bagaimana mengajar yang baik.

Diklat

1. Bagaimana sekolah dalam mendesain diklat bagi guru-guru di sekolah , apakah berdasarkan analisis, pemetaan dan program sekolah?

Ya. Ada sih pemetaan gurusekolah juga pernah melakukan analisis keadaan pegawai...tapi untuk kebutuhan lainnya,kalau hubungannya dengan diklat bagi guru...sebenarnya tidak terlalu terkait.maksudnya apabila guru mengikuti suatu diklat itu tidak selalu berdasarkan pemetaan dan analisis sekolah.....kadang-kadang kalau dari pemerintah propinsi atau pemerintah pusat yang menentukan, ya sekolah tinggal mengikutinya.

2. Atas dasar pertimbangan apa sekolah biasanya menentukan suatu diklat bagi guru-guru di sekolah?

Ya,biasanya dilaksanakan karena sekolah ingin mensosialisasikan suatu program baru ... atau karena ada suatu kebutuhan mendesak yang harus di laksanakan dan di kuasai guru, ...misalnya *in house training* untuk penerapan manajemen ISO.

Kalau ada panggilan diklat dari pemerintah, biasanya lebih diutamakan untuk guru-guru pns dulu,..karena akan menambah nilai kredit...tapi kadang-kadang pemerintah juga tidak melakukan diklat untuk semua guru mata pelajaran..... Bisa dikatakan memang kadang-kadang antara materi diklat yang satu dan yang lain itu tidak berkaitan.

3. Menurut saudara, bagaimana manfaat dan relevansi diklat yang pernah anda ikuti terhadap pekerjaan anda ?

Saya rasa sangat bermanfaat ,..saya mendapatkan banyak materi dan pengetahuan yang kadang-kadang baru sama sekali ,....tapi pada kenyataannya kadang-kadang materi yang didapat tidak sesuai dengan apa

(Lanjutan)

yang dibutuhkan atau kadang sulit untuk dipraktekkan pada saat kembali ke sekolah..... .. misalnya terkendala sarana, prasarana yang tidak mendukung atau kondisi sekolah dan peserta didik yang tidak sesuai....setelah diklat pun kadang tidak ada tindak lanjut dari sekolah ataupun dari pihak penyelenggara diklat.

Standar Kerja

1. Bagaimana sikap guru-guru di sekolah dengan adanya standar kerja yang mengacu pada manajemen mutu ISO ?
Tentu saja guru-guru sangat mendukung dengan di terapkannya manajemen ISO.....karena itu kha untuk peningkatan kualitas sekolah....dan juga otomatis bisa mengangkat nama sekolah.....ya sih memang ada sebagian guru yang menganggap bahwa penerapan standar kerja yang tinggi dengan mengacu pada manajemen mutu ISO sebagai sesuatu beban dan mengganggu pekerjaan utama mereka, yaitu mengajar. Tetapi mungkin juga karena itu merupakan sesuatu yang baru.
2. Kendala apa saja yang biasanya dihadapi guru dengan adanya standar mutu ISO ?
Menulis apa yang akan dikerjakan dan yang sudah di kerjakan itu membutuhkan waktu dan kadang tidak setiap guru mampu melakukannya. Kadang apa yang sudah di tetapkan oleh sekolah juga tidak setiap waktu bisa dilakukan oleh guru karena guru kha harus mengajar, apalagi kalau mengajarnya seharian *full*, jadi mana sempat untuk melakukan hal lain.

Responden J (Guru Honor)

Motivasi

1. Menurut saudara, bagaimana cara guru-guru di sekolah dalam menanamkan nilai-nilai positif ke peserta didik?
Selama saya mengajar di sekolah, anak pertamakali masuk ke sekolah bersalaman dengan guru yang di depan, jika berpapasan dengan guru

(Lanjutan)

bersalaman juga...membaca alquran sebelum KBM (kegiatan belajar mengajar) di mulai.....mendidik anak mencintai lingkungan,membersihkan halaman sekolah, menyiram bunga dan mematikan kendaraan begitu masuk gerbang sekolah.

2. Menurut saudara, bagaimana motivasi guru-guru di sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya?

Motivasinya cukup tinggi,..karena mereka sudah punya tanggung jawab sebagai guru...salah satunya sudah ada tunjangan sertifikasi sehingga tanggung jawabnya lebih besaruntuk guru honer...tanggung jawabnya malah lebih besar.,karena salah satunya karena ada ketakutan agar tidak di berhentikan...malah bila melihat guru honor, tanggung jawabnya lebih tinggi dibanding guru PNS. Kehadiran guru di sekolah rata-rata juga cukup baik.

3. Apa yang mendorong anda dan guru-guru di sekolah dalam melakukan pekerjaan di sekolah?

Karena profesi, tuntutan untuk mengajar....saya lebih senang dengan anak-anak,,,mencintai anak... ada semangat tersendiri kalau mengajar anak....apalagi kalau melihat anak berprestasi, itu sebuah kepuasan...teman-teman juga kayanya sama,... hanya sebagian kecil saja yang tidak memiliki tanggung jawab yang tinggi....sebagian besar guru-guru di sini karena merasa sebagai seorang pendidik.....mereka memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Supervisi Pengawas Sekolah

1. Menurut saudara, apa saja yang dilakukan pengawas sekolah pada saat melakukan supervisi di sekolah?

Melakukan pembinaan kepada guru-guru,... memberi materi, mensosialisasikan sesuatu...tetapi sebenarnya lebih banyak ngobrol dengan kepala sekolah. Biasanya pengawas datang pada awal semester...atau dalam momen tertentu saja.....misalnya kalau sekolah mengundangnya dalam

(Lanjutan)

rangka IHT atau lainnya tapi kadang tidak terjadwal...dalam kenyataanya memang pengawas jarang datang ke sekolah.

2. Bagaimana sikap pengawas dalam melakukan kegiatan supervisi di sekolah?

Biasanya guru merasa takut kalau ada pengawas...takut di tegur....ya mungkin juga karena memang antara pengawas dengan guru ada jarak... pengawas menempatkan dirinya lebih tinggi dari guru.

Kalau masuk ke kelas,...Jarang,...kayanya tidak pernah...kalau di sekolah, paling ke ruang kepala sekolah dan ruang guru...kalau di ruang guru tidak terlalu lama....biasanya lebih banyak waktunya dihabiskan di ruang kepala sekolah....pembinaan intensif juga dilakukan hanya pada sampel guru saja.

3. Apakah pengawas pernah memberikan contoh secara langsung tentang praktek mengajar yang baik?

Nga pernah ,...kalau memberi contoh pembuatan RPP sih iya.

Diklat

1. Bagaimana sekolah dalam mendesain diklat bagi guru-guru di sekolah, apakah sesuai dengan analisis, pemetaan dan program sekolah ?

Menurut saya sih belum,,sesuai dengan kebutuhan aja.... sesuai dengan kebutuhan saat itu saja. Juga tidak berdasarkan program sekolah. Misalnya ada diklat untuk kompetensi tertentu, sekolah tinggal menunjuk guru yang sesuai dengan kompetensinya.

2. Atas dasar pertimbangan apa sekolah menentukan suatu diklat bagi guru-guru di sekolah?

Sesuai dengan kompetensi.....misalnya propinsi atau pemerintah pusat mengadakan diklat PLH, ya guru PLH yang di berangkatkan tapi memang yang lebih diutamakan PNS, karena untuk kenaikan pangkat/golongan. Guru honer jarang mengikuti diklat,hanya sebagian kecil saja guru honor yang bisa ikut diklat. Kalau guru PNS bidang kompetensi tertentunya tidak ada,..ya baru guru honor yang diberangkatkan diklat.

(Lanjutan)

3. Menurut saudara, bagaimana manfaat dan relevansi diklat yang pernah anda ikuti terhadap pekerjaan anda ?

Materi yang didapat diklat sebenarnya bagus, tetapi kebanyakan tidak sesuai dengan kebutuhan di lapangan, karena susah untuk di praktekan, misalnya sarana prasarananya yang tidak tersedia atau tidak memadai,...kalau sarananya nga ada kita juga khan susah menyampaikan apa yang kita dapatkan dari diklat.....ya mungkin sekolah harus menyediakannya.

Standar Kerja

1. Bagaimana sikap guru-guru di sekolah dengan adanya standar kerja yang dengan mengacu pada manajemen mutu ISO?

Untuk pertamakali komentar guru “ooh ternyata ISO itu seperti”,..kalu ISO khan harus dibuktikan dengan bukti fisik....kadang guru lupa membuat dokumentasi kegiatan yang sudah dilakukan,.....guru merasa kaget,...belum siap,...atau mungkin juga karena belum terbiasa.

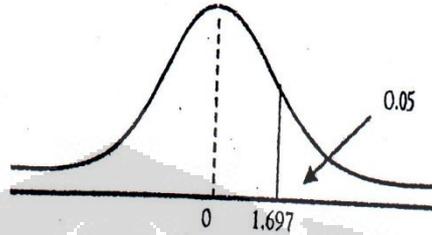
2. Kendala apa saja yang biasanya dihadapi guru dengan adanya standar mutu ISO ?

Dengan adanya ISO, kita khan harus disiplin, bertanggung jawab...ada bukti fisik, semua kegiatan harus di dokumentasikan.... karena kadang suatu kegiatan dilaksanakan dadakan atau kadang kitanya yang lupa. Itu semua membuat kita “pontang panting”...rasanya ”puyenglah”,...karena harus melakukan ini dan itu....sementara di lain pihak kita juga harus mengajar.

Lampiran 10 : Tabel Distribusi t

TABEL DISTRIBUSI t

Contoh
 Pr (t > 2.457) = 0.01
 Pr (t > 1.697) = 0.05 untuk df 30
 Pr (t > 1.310) = 0.10



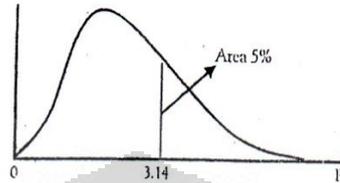
df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.05	0.02	0.010	0.002
1		1.000	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	318.31
2		0.816	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327
3		0.765	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.214
4		0.741	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173
5		0.727	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893
6		0.718	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208
7		0.711	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785
8		0.706	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501
9		0.703	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297
10		0.700	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144
11		0.697	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025
12		0.695	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930
13		0.694	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852
14		0.692	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787
15		0.691	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733
16		0.690	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686
17		0.689	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646
18		0.688	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610
19		0.688	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579
20		0.687	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552
21		0.686	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527
22		0.686	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505
23		0.685	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485
24		0.685	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467
25		0.684	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450
26		0.684	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435
27		0.684	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421
28		0.683	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408
29		0.683	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396
30		0.683	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385
40		0.681	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307
60		0.679	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232
120		0.677	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.160
∞		0.674	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090

Catatan: probabilitas adalah menunjukkan besarnya α . Angka probabilitas yang di sebelah atas digunakan untuk uji hipotesis satu sisi sedangkan probabilitas di bawahnya digunakan untuk uji dua sisi.

Lampiran 11 : Tabel Distribusi F

TABEL DISTRIBUSI F ($\alpha=5\%$)

Misalnya $n_1=5$ dan $n_2=90$
 $Pr(F > 2.32) = 0.05$

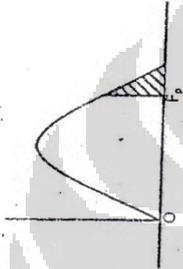


Denominator Degree of Freedom (n2)	Numerator Degree of Freedom (n1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161.40	199.50	215.70	224.60	230.20	234.00	236.80	238.90	240.50	241.90
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.39	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
∞	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83

Lampiran 12 : Nilai Kritis Distribusi

NILAI KRITIS DISTRIBUSI F

Nilai Persentil
Untuk Distribusi F
(Bilangan Dalam Bedah Daftar
Menyatakan Fp; Baris Atas Untuk
p = 0,05 dan Baris Bawah Untuk p = 0,01)



V ₂ = dk penyebut	V ₁ = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	254
2	4052	4999	5403	5625	5764	5859	5928	5961	6022	6056	6092	6105	6142	6169	6208	6234	6258	6286	6302	6323	6334	6352	6361	6366
3	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,36	19,37	19,38	19,39	19,40	19,41	19,42	19,43	19,44	19,45	19,46	19,47	19,47	19,48	19,49	19,49	19,50	19,50
4	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84	8,81	8,78	8,76	8,74	8,71	8,69	8,66	8,64	8,62	8,60	8,58	8,57	8,56	8,54	8,54	8,53
5	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,93	5,91	5,87	5,84	5,80	5,77	5,74	5,71	5,70	5,68	5,66	5,65	5,64	5,63
6	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,78	4,74	4,70	4,68	4,64	4,60	4,56	4,53	4,50	4,46	4,44	4,42	4,40	4,38	4,37	4,36
7	5,98	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,05	4,03	4,00	3,96	3,92	3,87	3,84	3,81	3,77	3,75	3,72	3,71	3,69	3,68	3,67
8	5,32	4,48	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,34	3,31	3,28	3,23	3,20	3,15	3,12	3,08	3,05	3,03	3,00	2,99	2,96	2,94	2,93
9	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94	2,91	2,86	2,82	2,77	2,74	2,70	2,67	2,64	2,61	2,59	2,56	2,54	2,53
10	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,86	2,82	2,79	2,74	2,70	2,65	2,61	2,57	2,53	2,50	2,47	2,45	2,42	2,41	2,40
11	3,65	2,80	2,42	2,19	2,03	1,92	1,84	1,78	1,73	1,69	1,65	1,62	1,58	1,54	1,50	1,46	1,42	1,38	1,34	1,31	1,28	1,26	1,24	1,23

V ₂ = dk penyebut	V ₁ = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
12	4,75	3,68	3,49	3,26	3,11	3,00	2,82	2,85	2,80	2,78	2,72	2,69	2,64	2,60	2,46	2,50	2,46	2,42	2,40	2,36	2,35	2,32	2,31	2,30
	9,33	6,93	5,95	5,41	5,06	4,82	4,65	4,50	4,39	4,30	4,22	4,16	4,05	3,98	3,86	3,78	3,70	3,61	3,56	3,49	3,46	3,41	3,38	3,36
13	4,67	3,80	3,41	3,18	3,02	2,92	2,84	2,77	2,72	2,67	2,63	2,60	2,55	2,51	2,46	2,42	2,38	2,34	2,32	2,28	2,26	2,24	2,22	2,21
	9,07	6,70	5,74	5,20	4,86	4,62	4,44	4,30	4,19	4,10	4,02	3,96	3,85	3,78	3,67	3,59	3,51	3,42	3,37	3,30	3,27	3,24	3,18	3,16
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,77	2,70	2,65	2,60	2,56	2,53	2,48	2,44	2,39	2,35	2,31	2,27	2,24	2,21	2,19	2,16	2,14	2,13
	8,86	6,51	5,56	5,03	4,69	4,46	4,28	4,14	4,03	3,94	3,86	3,80	3,70	3,62	3,51	3,43	3,34	3,26	3,21	3,14	3,11	3,06	3,02	3,00
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,70	2,64	2,59	2,55	2,51	2,48	2,43	2,39	2,33	2,29	2,25	2,21	2,18	2,15	2,12	2,10	2,08	2,07
	8,68	6,36	5,42	4,89	4,56	4,32	4,14	4,00	3,89	3,80	3,73	3,67	3,56	3,48	3,36	3,29	3,20	3,12	3,07	3,00	2,97	2,92	2,89	2,87
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,45	2,42	2,37	2,33	2,28	2,24	2,20	2,16	2,13	2,09	2,07	2,04	2,02	2,01
	8,53	6,23	5,29	4,77	4,44	4,20	4,03	3,89	3,78	3,69	3,61	3,55	3,45	3,37	3,25	3,18	3,10	3,01	2,96	2,89	2,86	2,80	2,77	2,75
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,62	2,55	2,50	2,45	2,41	2,38	2,33	2,29	2,23	2,19	2,15	2,11	2,08	2,04	2,02	1,99	1,97	1,96
	8,40	6,11	5,16	4,67	4,34	4,10	3,93	3,79	3,68	3,59	3,52	3,45	3,35	3,27	3,16	3,08	3,00	2,92	2,86	2,79	2,76	2,70	2,67	2,65
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,37	2,34	2,29	2,25	2,19	2,15	2,11	2,07	2,04	2,00	1,98	1,95	1,93	1,92
	8,28	6,01	5,09	4,58	4,25	4,01	3,85	3,71	3,60	3,51	3,44	3,37	3,27	3,19	3,07	3,00	2,91	2,83	2,78	2,71	2,68	2,62	2,59	2,57
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,55	2,48	2,43	2,38	2,34	2,31	2,26	2,21	2,15	2,11	2,07	2,02	2,00	1,96	1,94	1,91	1,90	1,88
	8,18	5,93	5,01	4,50	4,17	3,94	3,77	3,63	3,52	3,43	3,36	3,30	3,19	3,12	3,00	2,92	2,84	2,76	2,70	2,63	2,60	2,54	2,51	2,49
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,52	2,45	2,40	2,35	2,31	2,26	2,23	2,18	2,12	2,08	2,04	1,99	1,96	1,92	1,90	1,87	1,85	1,84
	8,10	5,85	4,94	4,43	4,10	3,87	3,71	3,56	3,45	3,37	3,30	3,23	3,13	3,05	2,94	2,86	2,77	2,69	2,63	2,56	2,53	2,47	2,44	2,42
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28	2,25	2,20	2,15	2,09	2,05	2,01	1,96	1,93	1,89	1,87	1,84	1,82	1,81
	8,02	5,78	4,87	4,37	4,04	3,81	3,65	3,51	3,40	3,31	3,24	3,17	3,07	2,99	2,88	2,80	2,72	2,63	2,58	2,51	2,47	2,42	2,38	2,36
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,47	2,40	2,35	2,30	2,26	2,23	2,18	2,13	2,07	2,03	1,98	1,93	1,91	1,87	1,84	1,81	1,80	1,78
	7,94	5,72	4,82	4,31	3,99	3,76	3,59	3,45	3,35	3,26	3,18	3,12	3,02	2,94	2,83	2,75	2,67	2,58	2,53	2,46	2,42	2,37	2,33	2,31
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,45	2,38	2,32	2,28	2,24	2,20	2,14	2,10	2,04	2,00	1,96	1,91	1,88	1,84	1,82	1,79	1,77	1,76
	7,88	5,66	4,76	4,26	3,94	3,71	3,54	3,41	3,30	3,21	3,14	3,07	2,97	2,89	2,78	2,70	2,62	2,53	2,48	2,41	2,37	2,32	2,28	2,26
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,43	2,36	2,30	2,26	2,22	2,18	2,13	2,09	2,02	1,98	1,94	1,89	1,86	1,82	1,80	1,76	1,74	1,73
	7,82	5,61	4,72	4,22	3,90	3,67	3,50	3,36	3,25	3,17	3,09	3,03	2,93	2,85	2,74	2,66	2,58	2,49	2,44	2,36	2,33	2,27	2,23	2,21
25	4,24	3,38	2,99	2,76	2,60	2,49	2,41	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,11	2,06	2,00	1,96	1,92	1,87	1,84	1,80	1,77	1,74	1,72	1,71
	7,77	5,57	4,68	4,18	3,86	3,63	3,46	3,32	3,21	3,13	3,05	2,99	2,88	2,81	2,70	2,62	2,54	2,45	2,40	2,32	2,29	2,23	2,19	2,17

(LANJUTAN)

V ₂ = dk penyebut	V ₁ = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
26	4,22	3,37	2,69	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18	2,15	2,10	2,05	1,99	1,95	1,90	1,85	1,82	1,78	1,76	1,72	1,70	1,69
	7,72	5,53	4,64	4,14	3,82	3,59	3,42	3,29	3,17	3,09	3,02	2,96	2,89	2,77	2,66	2,58	2,50	2,41	2,36	2,28	2,25	2,19	2,15	2,13
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,30	2,25	2,20	2,16	2,13	2,08	2,03	1,97	1,93	1,88	1,84	1,80	1,76	1,74	1,71	1,68	1,67
	7,68	5,49	4,60	4,11	3,79	3,56	3,39	3,26	3,14	3,06	2,98	2,93	2,83	2,74	2,63	2,55	2,47	2,38	2,33	2,25	2,21	2,16	2,12	2,10
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,44	2,36	2,29	2,24	2,19	2,15	2,12	2,06	2,02	1,96	1,91	1,87	1,81	1,78	1,75	1,72	1,69	1,67	1,65
	7,64	5,45	4,57	4,07	3,76	3,53	3,36	3,23	3,11	3,03	2,95	2,90	2,80	2,71	2,60	2,52	2,44	2,35	2,30	2,22	2,18	2,13	2,09	2,06
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,54	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,05	2,00	1,94	1,90	1,85	1,80	1,77	1,73	1,71	1,68	1,65	1,64
	7,60	5,52	4,54	4,04	3,73	3,50	3,33	3,20	3,08	3,00	2,92	2,87	2,77	2,68	2,57	2,49	2,41	2,32	2,27	2,19	2,15	2,10	2,06	2,03
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,34	2,27	2,21	2,16	2,12	2,09	2,04	1,99	1,93	1,89	1,84	1,79	1,76	1,72	1,69	1,66	1,64	1,62
	7,56	5,39	4,51	4,02	3,70	3,47	3,30	3,17	3,06	2,98	2,90	2,84	2,74	2,66	2,55	2,47	2,38	2,29	2,24	2,16	2,13	2,07	2,03	2,01
32	4,15	3,30	2,90	2,67	2,51	2,40	2,32	2,25	2,19	2,14	2,10	2,07	2,02	1,97	1,91	1,86	1,82	1,76	1,74	1,69	1,67	1,64	1,61	1,59
	7,50	5,34	4,46	3,97	3,66	3,42	3,25	3,12	3,01	2,94	2,86	2,80	2,70	2,62	2,51	2,42	2,34	2,25	2,20	2,12	2,08	2,02	1,98	1,96
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,30	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,00	1,95	1,89	1,84	1,80	1,74	1,71	1,67	1,64	1,61	1,59	1,57
	7,44	5,29	4,42	3,93	3,61	3,38	3,21	3,08	2,97	2,89	2,82	2,76	2,66	2,58	2,47	2,38	2,30	2,21	2,15	2,08	2,04	1,98	1,94	1,91
36	4,11	3,26	2,80	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,10	2,06	2,03	1,99	1,93	1,87	1,82	1,78	1,72	1,69	1,65	1,62	1,59	1,56	1,55
	7,39	5,25	4,38	3,89	3,58	3,35	3,18	3,04	2,94	2,86	2,78	2,72	2,62	2,54	2,43	2,35	2,28	2,17	2,12	2,04	2,00	1,94	1,90	1,87
38	4,10	3,25	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,96	1,92	1,85	1,80	1,76	1,71	1,67	1,63	1,60	1,57	1,54	1,53
	7,35	5,21	4,34	3,86	3,54	3,32	3,15	3,02	2,91	2,82	2,75	2,69	2,59	2,51	2,40	2,32	2,22	2,14	2,08	2,00	1,97	1,90	1,86	1,84
40	4,09	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,07	2,04	2,00	1,95	1,90	1,84	1,79	1,74	1,69	1,66	1,61	1,59	1,55	1,53	1,51
	7,31	5,18	4,31	3,83	3,51	3,29	3,12	2,99	2,88	2,80	2,73	2,66	2,56	2,49	2,37	2,29	2,20	2,11	2,05	1,97	1,94	1,88	1,84	1,81
42	4,07	3,22	2,83	2,60	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06	2,02	1,99	1,94	1,89	1,82	1,78	1,73	1,68	1,64	1,60	1,57	1,54	1,51	1,49
	7,27	5,15	4,29	3,80	3,49	3,26	3,10	2,96	2,86	2,77	2,70	2,64	2,54	2,46	2,35	2,26	2,17	2,08	2,02	1,94	1,91	1,85	1,80	1,78
44	4,05	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05	2,01	1,98	1,92	1,88	1,81	1,76	1,72	1,66	1,63	1,58	1,56	1,52	1,50	1,48
	7,24	5,12	4,26	3,78	3,46	3,24	3,07	2,94	2,84	2,75	2,68	2,62	2,52	2,44	2,32	2,24	2,15	2,06	2,00	1,92	1,88	1,82	1,78	1,75
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,14	2,08	2,04	2,00	1,97	1,91	1,87	1,80	1,75	1,71	1,65	1,62	1,57	1,54	1,51	1,48	1,46
	7,21	5,1	4,24	3,76	3,44	3,22	3,05	2,92	2,82	2,73	2,66	2,60	2,50	2,42	2,30	2,22	2,13	2,04	1,98	1,90	1,86	1,80	1,76	1,72
48	4,04	3,19	2,80	2,56	2,41	2,30	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,96	1,90	1,86	1,79	1,74	1,70	1,64	1,61	1,56	1,53	1,50	1,47	1,45
	7,19	5,08	4,22	3,74	3,42	3,20	3,04	2,90	2,80	2,71	2,64	2,58	2,48	2,40	2,28	2,20	2,11	2,02	1,96	1,88	1,84	1,78	1,73	1,70

(LANJUTAN)

penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.90	1.85	1.78	1.74	1.69	1.63	1.60	1.55	1.52	1.48	1.46	1.44
	7.17	5.06	4.20	3.72	3.44	3.48	3.02	2.88	2.78	2.70	2.62	2.56	2.45	2.39	2.26	2.48	2.40	2.00	1.94	1.86	1.82	1.76	1.74	1.68
55	4.02	3.17	2.78	2.54	2.38	2.27	2.48	2.44	2.05	2.00	1.97	1.93	1.88	1.83	1.76	1.72	1.67	1.64	1.58	1.52	1.50	1.46	1.43	1.41
	7.12	5.04	4.46	3.68	3.37	3.45	2.98	2.85	2.75	2.66	2.59	2.53	2.43	2.35	2.23	2.45	2.00	1.96	1.90	1.82	1.78	1.74	1.66	1.64
60	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.47	2.40	2.04	1.99	1.95	1.92	1.86	1.84	1.75	1.70	1.65	1.59	1.56	1.50	1.48	1.44	1.44	1.39
	7.08	4.98	4.13	3.65	3.34	3.42	2.95	2.82	2.72	2.03	2.56	2.50	2.40	2.32	2.20	2.42	2.03	1.93	1.87	1.79	1.74	1.68	1.63	1.60
65	3.99	3.14	2.75	2.54	2.36	2.24	2.45	2.08	2.02	1.98	1.94	1.90	1.85	1.80	1.73	1.68	1.63	1.57	1.54	1.49	1.46	1.42	1.39	1.37
	7.04	4.95	4.40	3.62	3.34	3.09	2.93	2.79	2.70	2.64	2.54	2.47	2.37	2.30	2.48	2.09	2.00	1.90	1.84	1.76	1.74	1.64	1.60	1.56
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.44	2.07	2.04	1.97	1.93	1.89	1.84	1.79	1.72	1.67	1.62	1.56	1.53	1.47	1.45	1.40	1.37	1.35
	7.01	4.92	4.08	3.60	3.29	3.07	2.91	2.77	2.67	2.59	2.54	2.45	2.35	2.28	2.45	2.07	1.98	1.88	1.82	1.74	1.69	1.63	1.56	1.53
80	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.22	2.42	2.05	1.99	1.95	1.94	1.88	1.82	1.77	1.70	1.65	1.60	1.54	1.54	1.45	1.42	1.38	1.35	1.32
	6.96	4.88	4.04	3.58	3.25	3.04	2.87	2.74	2.64	2.55	2.16	2.44	2.32	2.24	2.44	2.03	1.94	1.85	1.75	1.68	1.59	1.54	1.46	1.49
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.30	2.19	2.40	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.79	1.75	1.68	1.63	1.57	1.54	1.48	1.42	1.39	1.34	1.30	1.28
	6.90	4.82	3.98	3.54	3.20	2.99	2.82	2.69	2.59	2.54	2.43	2.36	2.26	2.19	2.05	1.98	1.89	1.79	1.73	1.64	1.59	1.51	1.46	1.43
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.04	1.95	1.90	1.86	1.83	1.77	1.72	1.65	1.60	1.55	1.49	1.45	1.39	1.36	1.31	1.27	1.25
	6.84	4.78	3.94	3.47	3.17	2.95	2.79	2.65	2.56	2.47	2.40	2.33	2.23	2.45	2.03	1.94	1.85	1.75	1.68	1.59	1.54	1.46	1.40	1.37
150	3.91	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.76	1.74	1.64	1.59	1.54	1.47	1.44	1.37	1.34	1.29	1.25	1.22
	6.81	4.75	3.94	3.44	3.13	2.92	2.76	2.62	2.53	2.44	2.37	2.30	2.20	2.12	2.00	1.94	1.82	1.72	1.66	1.56	1.54	1.43	1.37	1.33
200	3.89	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.74	1.69	1.62	1.57	1.52	1.45	1.42	1.35	1.32	1.26	1.22	1.19
	6.76	4.74	3.88	3.41	3.11	2.90	2.73	2.60	2.50	2.44	2.34	2.28	2.17	2.09	1.97	1.88	1.79	1.69	1.62	1.53	1.48	1.39	1.33	1.28
400	3.86	3.02	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.84	1.78	1.72	1.67	1.60	1.54	1.49	1.42	1.38	1.32	1.28	1.22	1.16	1.43
	6.70	4.68	3.83	3.38	3.06	2.85	2.69	2.55	2.46	2.37	2.29	2.20	2.42	2.04	1.92	1.84	1.74	1.64	1.57	1.47	1.42	1.32	1.24	1.19
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.10	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.70	1.65	1.58	1.53	1.47	1.44	1.36	1.30	1.26	1.19	1.13	1.08
	6.68	4.62	3.80	3.34	3.04	2.82	2.66	2.53	2.43	2.34	2.26	2.20	2.09	2.04	1.89	1.84	1.74	1.64	1.54	1.44	1.38	1.28	1.19	1.11
∞	3.84	2.99	2.60	2.37	2.21	2.09	2.04	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.69	1.64	1.57	1.52	1.46	1.40	1.35	1.28	1.24	1.17	1.11	1.00
	6.64	4.60	3.78	3.32	3.02	2.80	2.64	2.54	2.41	2.32	2.24	2.18	2.07	1.99	1.87	1.79	1.69	1.59	1.52	1.41	1.36	1.25	1.15	1.00

Sumber: Elementary Statistics, Hoel, P.G., John Wiley & Sons, Inc., New York, 1960



UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA

Gd. Mardjono Reksodiputro Lt. 1, Jl. Salemba Raya No. 4 Jakarta 10430
 Telp. (021) 3913606, 3913607, Fax. (021) 3921088
 Gd. Mochtar Lt. 3, Jl. Pegangsaan Timur No. 16 Jakarta 10320
 Telp. / Fax. (021) 3141831
 www.ui.ac.id ; www.admsci.ui.ac.id

No : 95G /H2.F9.03. PPs S2/PDP.04.02/2011

28 September 2011

Lamp : -

Hal : Mengumpulkan Data untuk
 Penyusunan Tugas Akhir (Tesis)

Yang terhormat,
 Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu

Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi di Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, peserta diwajibkan untuk melakukan penulisan tesis. Mahasiswa berikut ini:

Nama : Entin Suhartini
 NPM : 1006804262

sedang menulis tesis dengan judul "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru pada SMK RSBI di Indramayu".

Untuk keperluan tersebut, yang bersangkutan akan mengumpulkan data. Melalui surat ini dimohon dengan hormat kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan data yang diperlukan.

Pengumpulan data akan dilakukan mulai tanggal 29 September 2011 sampai dengan 29 Desember 2011.

Demikian surat ini disampaikan. Atas perhatian dan bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.



Lina Miftahul Jannah, M.Si.
 NIP. 197301272008122002



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAMAYU

DINAS PENDIDIKAN

Jalan MT. Haryono Telepon (0234) 274190
INDRAMAYU

SURAT IZIN

No : 070.1/5193 -Sekret/2011

TENTANG
IJIN PENELITIAN

KEPALA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN INDRAMAYU

Dasar : Surat Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia Nomor : 956/H2.F9.03.PPs S2/PDP.04.02/2011, tanggal 28 September 2011, perihal mengumpulkan data untuk penyusunan tugas akhir (Tesis)

MENGIZINKAN :

Kepada :

Nama : **ENTIN SUHARTINI**
NPM : 1006804262
Kekhususan : Administrasi dan Kebijakan Pendidikan
Maksud : Melaksanakan Penelitian dengan judul :
"Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Guru pada SMK RSBI di Indramayu"
Waktu : 29 September s.d 29 Desember 2011

Demikian surat ijin dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Ditetapkan di : Indramayu
Pada tanggal : 7 November 2011

KEPALA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN INDRAMAYU



DR. H. SUHAELI, M.Si.
Pambina Utama Muda
NIP : 195603031982031018



**PEMERINTAH KABUPATEN INDRAMAYU
DINAS PENDIDIKAN**

SMK NEGERI 1 INDRAMAYU

PROGRAM STUDI KEAHLIAN : KEUANGAN, ADMINISTRASI, PARIWISATA, TEKNIK KOMPUTER & INFORMATIKA
Jl. Gatot Subroto No. 47 Telp. (0234) 271180 Fax. (0234) 271180, 272120

website : www.smkn1indramayu.sch.id E-mail : smkn1indramayu@yahoo.co.id - Indramayu 45213

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/ 660-SMK.01/2011

Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Indramayu menerangkan :

N a m a : ENTIN SUHARTINI
N P M : 1006804262
Fakultas : Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia

Yang bersangkutan adalah benar telah melaksanakan penelitian di SMK Negeri 1 Indramayu yang dilakukan mulai tanggal 29 September sampai dengan 29 Desember 2011 dengan judul “ Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru pada SMK RSBI di Indramayu “.

Demikian Surat Keterangan kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.

Indramayu, 28 Nopember 2011
Kepala Sekolah

Drs. JENIEN JAENI DAHLAN, M.M.Pd
Pegawai Tk. I
NIP. 19590312 198603 1 014



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAMAYU
DINAS PENDIDIKAN
UPTD PENDIDIKAN LOSARANG
SMK NEGERI 1 LOSARANG INDRAMAYU
Jl. Raya Pantura Losarang Telp/Fax (0234) 507237 / 507238 Losarang- Indramayu 45253
E-Mail : smkn1losarang@yahoo.co.id Web : smkn1losarang.sch.id



SURAT KETERANGAN

Nomor : 152/421.5/SMK.2/2011

Merujuk surat Nomor : 953/H.2F9.03.PPs S2/PDP.04.02/2011, Perihal Mengumpulkan Data untuk Penyusunan Tugas Akhir (Tesis). Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu, menerangkan bahwa :

Nama : ENTIN SUHARTINI
NPM : 1006804262
Jenjang : Magister (S2) Universitas Indonesia

telah melakukan observasi / penelitian di SMK Negeri 1 Losarang Indramayu, sebagai bahan penulisan Tesis Program Magister (S2).

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan seperlunya.

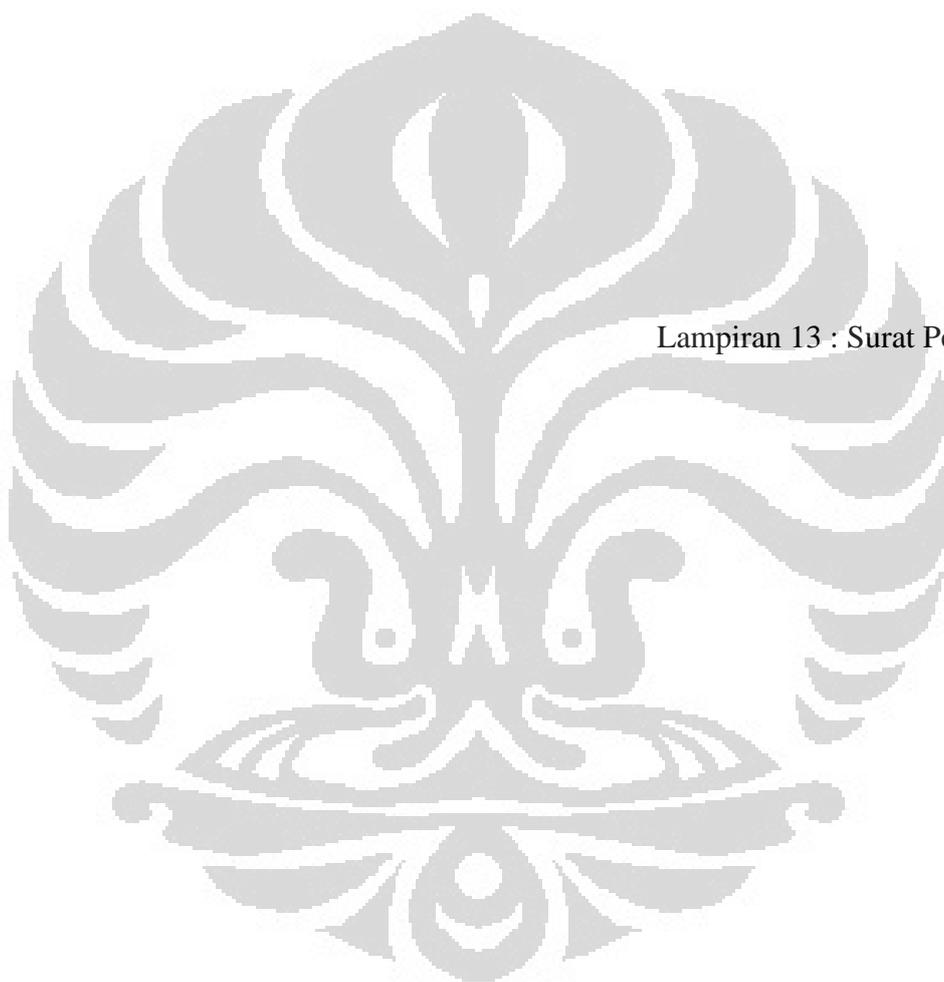
Dikeluarkan di : LOSARANG
Pada Tanggal : 19 Nopember 2011
KEPALA



Drs. H. MAMAT ABDUL SOMAD
NIP.19580620 197803 1 004

Revisi : 0

SMM 9001 : 2008



Lampiran 13 : Surat Penelitian