

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA TENAGA
PENDIDIK DI SMPN 35 PEKANBARU**

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Sains (M.Si) di Bidang Ilmu Administrasi
Program Studi Ilmu Administrasi**



Disusun Oleh :

Nama : INDRAWATI
No. Mahasiswa : 187121027
Bidang Kajian Utama : Administrasi Publik

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Indrawati
Nomor Mahasiswa : 187121027
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Pekanbaru

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Ilmu Administrasi Universitas Islam Riau.

Hari : Senin
Tanggal : 20 April 2020
Pukul : 09.00 – 10.00 WIB

Dan dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua

Sekretaris

Dr. H. Nurman, S.Sos., M.Si.

Drs. Parjiyana, M.Si.

Anggota

Anggota

Lilis Suriani, S.Sos., M.Si.

Arif Rifai, S.Sos., M.Si.

Mengetahui:
Direktur Pascasarjana Universitas Islam Riau

Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis kehadiran Allah SWT, berkat rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini, sebagai salah satu syarat ujian tesis, guna memperoleh Gelar Magister Sains (M.Si) di Bidang Ilmu Administrasi pada Program Pendidikan Magister Program Studi Ilmu Administrasi Universitas Islam Riau, yang menganalisis tentang kompetensi tenaga pendidik dan pengaruhnya terhadap kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Pekanbaru.

Dalam menyelesaikan penulisan tesis ini penulis telah banyak mendapat bimbingan dan arahan dari berbagai, oleh karenanya penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, terutama kepada:

1. Bapak Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi, SH., MCL., selaku Rektor Universitas Islam Riau, yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi pada Pascasarjana Program Studi Magister Ilmu Administrasi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Riau, yang telah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam melaksanakan studi.
3. Ibu Lilis Suriani, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Pascasarjana Universitas Islam Riau yang telah membimbing

dan memberikan arahan kepada penulis dalam melaksanakan studi maupun dalam penulisan tesis ini.

4. Bapak Dr. H. Nurman, S.Sos.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah berkenan memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis, baik selama perkuliahan maupun dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
5. Bapak Drs. Parjiyana, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis, baik selama perkuliahan maupun dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
6. Rekan-rekan yang telah memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan studi dan penulisan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih terdapat kekurangan karena keterbatasan ilmu pengetahuan penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan tesis ini nantinya. Semoga semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat keridhaan Allah SWT, dan semoga penulis tesis ini memberikan suatu manfaat, *amin ya robbal alamin*

Pekanbaru, 22 April 2020

Penulis,

Indrawati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
SURAT PERNYATAAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	19
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	19
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	
A. Studi Kepustakaan	21
1. Organisasi dan Manajemen.....	21
2. Administrasi Publik	24
3. Kompetensi Guru.....	27
4. Kinerja	33
5. Kinerja Guru	34

	6. Penelitian yang Relevan	37
	B. Kerangka Pikir	39
	C. Hipotesis	42
	D. Konsep Operasional.....	42
	E. Operasionalisasi Variabel.....	44
	F. Teknik Pengukuran.....	48
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Tipe Penelitian	51
	B. Lokasi Penelitian.....	51
	C. Populasi dan Sampel/Responden	52
	D. Teknik Penarikan Sampel.....	52
	E. Jenis dan Sumber Data.....	53
	F. Teknik Pengumpulan Data.....	54
	G. Teknik Analisis Data	61
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	64
	A1. Profil SMPN 35 Pekanbaru	64
	A2. Organisasi SMPN 35 Pekanbaru	67
	B. Analisis dan Interpretasi Data.....	69
	B1. Analisis Deskriptif.....	69
	B1.1. Kompetensi Tenaga Pendidik.....	69
	B1.2. Kinerja Tenaga Pendidik	110
	B2. Analisis Regresi Linier Sederhana	120
	B2.1. Menentukan Persamaan Regresi Linier Sederhana	120
	B2.2. Uji Koefisien Korelasi (R).....	121

	B2.3. Uji Hipotesis.....	122
	B2.4. Uji Koefisien Determinasi.....	124
	B3. Pembahasan.....	125
	B3.1. Kompetensi Tenaga Pendidik.....	125
	B3.2. Kinerja Tenaga Pendidik.....	128
	B3.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik.....	131
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	138
	B. Saran.....	139
	DAFTAR PUSTAKA.....	140
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1. Jumlah Peserta Didik pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 35 Kota Pekanbaru Tahun Ajaran 2019/2020	7
Tabel I.2. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru/Tenaga Pendidik Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 35 Kota Pekanbaru	10
Tabel I.3. Pelaksanaan Tugas Tenaga Pendidik/Guru dalam Penyusunan Program Pembelajaran	12
Tabel I.4. Rata-rata Nilai Ujian Nasional (UN) Peserta Didik di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 35 Kota Pekanbaru Tahun Ajaran 2016/2017 – 2018/2019	13
Tabel I.5. Prestasi Non Akademik Peserta Didik Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 35 Kota Pekanbaru Tahun 2016 – 2018	15
Tabel I.6. Keadaan Tingkat Pendidikan Formal Guru SMPN 35 Pekanbaru	17
Tabel I.7. Keadaan Sertifikasi Guru SMPN 35 Pekanbaru.....	17
Tabel II.1. Penelitian yang Relevan	37
Tabel II.2. Operasionalisasi Variabel Kompetensi Tenaga Pendidik.....	45
Tabel II.3. Operasionalisasi Variabel Kinerja Tenaga Pendidik.....	47
Tabel II.4. Kategori Pengukuran Variabel/Indikator Kompetensi Tenaga Pendidik	49
Tabel II.5. Kategori Pengukuran Variabel/Indikator Kinerja Tenaga Pendidik.....	50
Tabel III.1. Populasi dan Sampel Penelitian.....	52
Tabel III.2. Kisi-kisi Kuesioner Variabel Kompetensi Tenaga Pendidik..	55
Tabel III.3. Kisi-kisi Kuesioner Variabel Kinerja Tenaga Pendidik	60
Tabel IV.1. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik Menguasai Karaktersitik Peserta Didik	71

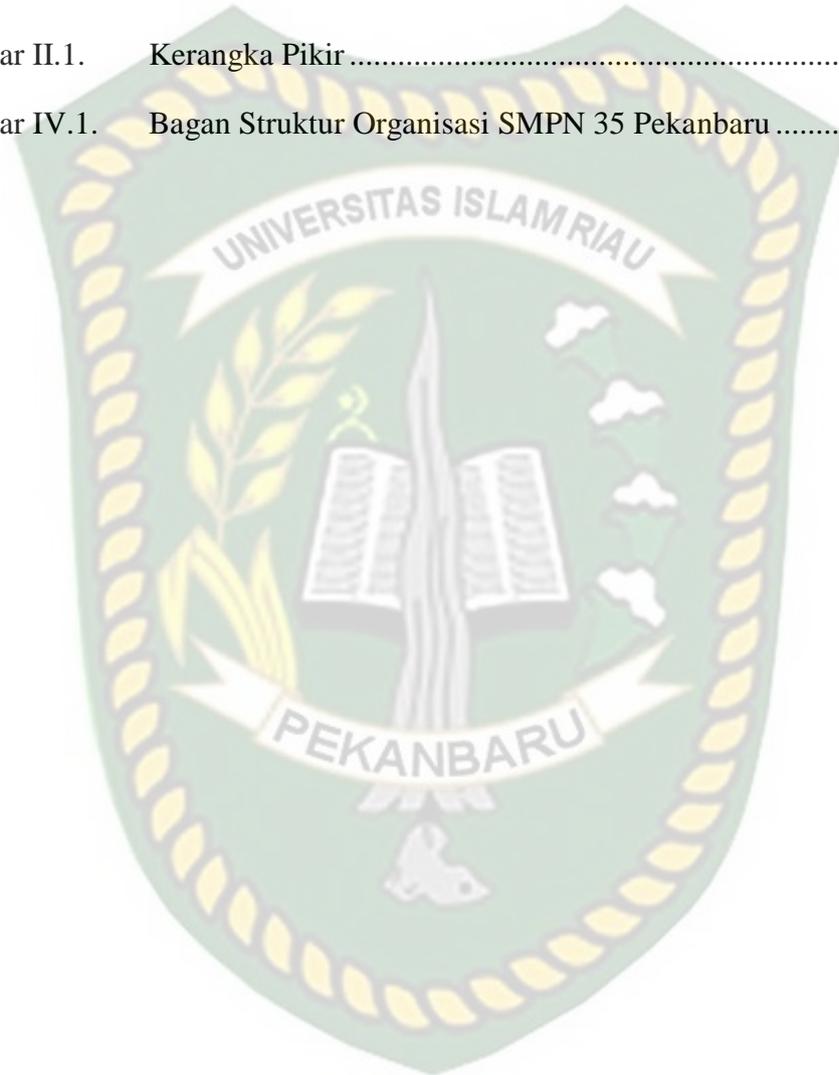
Tabel IV.2.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran Yang Mendidik.....	73
Tabel IV.3.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik Mengembangkan Kurikulum yang Terkait Dengan Mata Pelajaran yang Diampu	74
Tabel IV.4.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik Menyelenggarakan Pembelajaran yang Mendidik.....	76
Tabel IV.5.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik Memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Kepentingan Pembelajaran	77
Tabel IV.6.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik Memfasilitasi Pengembangan Potensi Peserta Didik untuk Mengaktualisasikan Berbagai Potensi yang dimiliki.....	79
Tabel IV.7.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik Berkomunikasi Secara Efektif, Empatik, dan Santun dengan Peserta Didik	80
Tabel IV.8.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik Menyelenggarakan Penilaian dan Evaluasi Proses dan Hasil Belajar	81
Tabel IV.9.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik Memanfaatkan Hasil Penilaian dan Evaluasi untuk Kepentingan Pembelajaran	83
Tabel IV.10.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik Memanfaatkan Hasil Penilaian dan Evaluasi untuk Kepentingan Pembelajaran	84
Tabel IV.11.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Pedagogik Tenaga Pendidik	85
Tabel IV.12.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia	87
Tabel IV.13.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.....	89

Tabel IV.14.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa	90
Tabel IV.15.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri	91
Tabel IV.16.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik menjunjung tinggi kode etik profesi guru ..	93
Tabel IV.17.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik	94
Tabel IV.18.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif	96
Tabel IV.19.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun.....	97
Tabel IV.20.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik beradaptasi di tempat bertugas	99
Tabel IV.21.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain	100
Tabel IV.22.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Sosial Tenaga Pendidik	101
Tabel IV.23.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	103
Tabel IV.24.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu	104
Tabel IV.25.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.....	105
Tabel IV.26.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.....	107

Tabel IV.27.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri	108
Tabel IV.28.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik.....	109
Tabel IV.29.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Tenaga Pendidik.....	110
Tabel IV.30.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Tugas Mendidik.....	112
Tabel IV.31.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Tugas Mengajar.....	113
Tabel IV.32.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Tugas Membimbing.....	114
Tabel IV.33.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Tugas Mengarahkan	115
Tabel IV.34.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Tugas Melatih.....	116
Tabel IV.35.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Tugas Menilai.....	117
Tabel IV.36.	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Tugas Mengevaluasi.....	118
Tabel IV.37.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Tenaga Pendidik.....	119

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Kerangka Pikir	41
Gambar IV.1. Bagan Struktur Organisasi SMPN 35 Pekanbaru	68



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	144
Lampiran 2. Pedoman Wawancara Penelitian.....	154
Lampiran 3. Hasil Kuesioner Tentang Kompetensi Tenaga Pendidik ...	155
Lampiran 4. Hasil Kuesioner Tentang Kinerja Tenaga Pendidik	157
Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi Menggunakan SPSS	158
Lampiran 6. Sertifikat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Pendidik.....	159
Lampiran 7. Insentif Tenaga Pendidik	162

SURAT PERNYATAAN

Nama : Indrawati
No. Mahasiswa : 187121027
Bidang Kajian Utama : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S.2)
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Pekanbaru

Atas naskah yang didaftarkan pada Ujian Tesis ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya, dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa naskah Tesis ini adalah benar hasil karya saya sendiri (bukan plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
3. Bahwa apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan butir 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian Tesis yang telah saya ikuti, serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 22 April 2020

Pembuat Pernyataan,

Indrawati

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMPN 35 PEKANBARU

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Kompetensi dan pengaruhnya terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dalam proses Pembelajaran di SMPN 35 Pekanbaru. Kinerja tenaga pendidik merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja tenaga pendidik dapat dipengaruhi oleh kompetensinya, karena kompetensi merupakan atribut kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data terdiri dari teknik kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara kualitatif dalam bentuk uraian dan penjelasan, dan secara kuantitatif menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah: a) kompetensi tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru secara keseluruhan adalah kategori baik; b) Kinerja tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru secara keseluruhan adalah kategori sangat baik; dan c) Kompetensi Tenaga Pendidik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Kota Pekanbaru. Adapun saran peneliti sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah (1) Kepada tenaga pendidik hendaknya selalu berupaya mempertahankan dan mengembangkan keprofesionalan serta kinerjanya dan sebaiknya mengikuti perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam pembelajaran dan dunia pendidikan untuk tercapainya mutu pendidikan dan pembelajaran yang dapat diandalkan; (2) Kepada Pemerintah Daerah/Dinas Pendidikan, hendaknya senantiasa berupaya untuk mengembangkan kompetensi tenaga pendidik melalui supervisi dan pengawasan yang lebih intensif untuk mengoptimalkan kinerja tenaga pendidik yang sesuai tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kata kunci: kompetensi, kinerja, dan tenaga pendidik.

THE EFFECT OF COMPETENCY ON EDUCATION PERFORMANCE IN SMPN 35 PEKANBARU

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze Competence and its influence on the Performance of Educators in the Learning process at SMPN 35 Pekanbaru. The performance of educators is the ability of a teacher in carrying out learning tasks in schools and is responsible for students under his guidance by increasing student learning achievement. The performance of educators can be influenced by their competence, because competence is an attribute of the quality of human resources that significantly influences individual performance. The research method used is descriptive method with qualitative and quantitative approaches. Data collection techniques consisted of questionnaire techniques, interviews, observation and documentation. Data analysis was carried out qualitatively in the form of descriptions and explanations, and quantitatively using simple linear regression analysis and hypothesis testing. The conclusions of the results of this study are: a) the competence of teaching staff at Pekanbaru 35 Pekanbaru as a whole is a good category; b) The performance of the teaching staff at Pekanbaru 35 Public Middle School as a whole is very good category; and c) Competence of Educators has a positive and significant effect on the Performance of Educators in SMPN 35 Pekanbaru City. The researcher's suggestions regarding the results of this study are (1) The educators should always strive to maintain and develop their professionalism and performance and should follow the development and progress of science and technology in learning and education to achieve the quality of education and learning that can be relied upon; (2) To the Regional Government/ Department of Education, should always strive to develop the competence of teaching staff through supervision and supervision that is more intense to optimize the performance of teaching staff in accordance with the demands of advancing science and technology.

Keywords: competence, performance, and educators.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan proses penting dalam menentukan kualitas dan mengembangkan sumber daya manusia suatu bangsa. Sumber daya manusia yang handal dan profesional akan berdampak positif bagi kemajuan dan kesejahteraan masyarakat secara luas, sehingga pemerintah perlu menyelenggarakan pelayanan pendidikan secara maksimal kepada masyarakat. Sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajardan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensidirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian,kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat,bangsa dan negara.

Hal ini sesuai dengan salah satu tujuan didirikannya Negara Kesatuan Republik Indonesia, yaitu untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagaimana yang termuat dalam pembukaan Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945. Salah satu upaya meningkatkan kualitas pendidikan tersebut adalah dengan diberikannya kewenangan yang luas kepada daerah untuk mengurus pelayanan pendidikan. Hal ini terkait dengan pelaksanaan otonomi daerah dan kebijakan desentralisasi yang diterapkan pemerintah dalam penyelenggaraan pelayanan publik dibidang pendidikan.

Kemudian berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa pendidikan merupakan salah satu urusan Pemerintahan, baik pemerintah daerah provinsi maupun kabupaten/kota yang berkaitan dengan pelayanan dasar. Maka dari itu penyelenggaraan pendidikan harus menjadi prioritas utama pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota untuk dapat memajukan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah.

Sehubungan dengan upaya untuk meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan mutu pendidikan, maka pemerintah perlu menetapkan standar nasional pendidikan. Standar Nasional Pendidikan (SNP) merupakan kriteria minimal tentang berbagai aspek yang relevan dalam pelaksanaan sistem pendidikan nasional yang harus dipenuhi oleh penyelenggara dan/atau satuan pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu.

Pendidikan yang bermutu dapat terwujud dengan adanya peran tenaga pendidik/guru. Tenaga pendidik/guru sangat berperan penting dalam proses pendidikan. Tenaga pendidik/guru berperan dalam pelaksanaan proses pembelajaran serta mendidik dan membimbing peserta didik agar mampu menguasai pengetahuan dan keterampilan yang berguna sebagai bekal dalam kehidupan maupun untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pada Pasal 1 poin (1) yang berbunyi, "Guru adalah

pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu pada jalur pendidikan formal, maka dibutuhkan kinerja guru yang baik. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Hasan, 2014;18). Kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta membentuk kedisiplinan peserta didik, sekolah, dan guru itu sendiri. Kinerja guru dapat terlihat dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik (Husdarta dan Supardi, 2015;54).

Untuk tercapainya kinerja tenaga pendidik/guru yang optimal sebagaimana yang diharapkan, maka perlu diperhatikan beberapa faktor seperti faktor lingkungan organisasional maupun faktor individualnya. Adapun salah satu faktor yang diyakini dapat menentukan tingkat kinerja tenaga pendidik/guru ialah kompetensinya. Sebagaimana yang dinyatakan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pada Pasal 8: “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat

jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.Selanjutnya menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pada Pasal 1 poin (10), “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugaskeprofesionalan.”

Kompetensi merupakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugas, jabatan maupun profesinya. Kompetensi bersifat kompleks dan merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai, yang dimiliki seseorang yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan atau diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tersebut (Triyanto, 2006;62).Kompetensi merupakan atribut kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (Sudarmanto, 2009;32).

Sebagai seorang yang melaksanakan tugas profesional, maka seorang tenaga pendidik/guru harus memiliki kompetensi sesuai yang dibutuhkan dalam bidang tugasnya. Adapun kompetensi inti gurumata pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/SMK/MA, sebagaimana dinyatakan dalam Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Standar Kompetensi Guru, meliputi:

- a. Kompetensi Pedagogik
 1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
 2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
 3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
 4. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
 5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
 6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
 7. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
 8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
 9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
 10. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
- b. Kompetensi Kepribadian
 1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
 2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
 3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
 4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
 5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
- c. Kompetensi Sosial
 1. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
 2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
 3. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
 4. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
- d. Kompetensi Profesional
 1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
 2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
 3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.

4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tersebut, maka kompetensi yang harus dimiliki seorang tenaga pendidik/guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Oleh karena itu setiap tenaga pendidik/guru harus selalu berupaya untuk mengembangkan kompetensi tersebut, agar terwujudnya mutu pendidikan yang berkualitas.

Pembinaan dan pengembangan mutu pendidikan tentunya harus dilaksanakan pada setiap jenjang pendidikan. Salah satunya adalah pada jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Mutu pendidikan pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) harus selalu ditingkatkan agar dihasilkan mutu kelulusan peserta didik yang relatif tinggi, sehingga akan lebih menjamin keberhasilan belajar peserta didik pada jenjang yang lebih tinggi, yaitu setingkat Sekolah Menengah Atas (SMA).

Jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) merupakan jenjang pendidikan dasar pada pendidikan formal yang ditempuh selama 3 (tiga) tahun. Jenjang ini ditempuh setelah peserta didik menyelesaikan jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD) atau sederajat. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang ingin melanjutkan pendidikan anaknya pada jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP), maka pemerintah selalu berupaya menyediakan sarana dan prasarana yang diperlukan, agar setiap lulusan Sekolah Dasar (SD) atau sederajat dapat diterima ditingkat SMP. Demikian pula dengan Pemerintah Kota

Pekanbaru, sebagai suatu kota yang penduduknya tumbuh dan berkembang dengan pesat, maka dibutuhkan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai. Adapun salah satu diantara jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang didirikan pemerintah Kota Pekanbaru, yaitu Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 35 Kota Pekanbaru.

Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 35 Kota Pekanbaru merupakan satuan pendidikan tingkat menengah pertama milik pemerintah Kota Pekanbaru yang didirikan pada tahun 2008 dengan proses pembelajaran kelas reguler pagi dan siang. Sejalan dengan visi yang ingin diwujudkan Pemerintah Kota Pekanbaru, yaitu “Pekanbaru *Smart City* Madani”, maka setiap sekolah harus memiliki keunggulan melalui program yang diterapkan. Hal ini tentunya perlu didukung oleh adanya tenaga pendidik/guru yang berkinerja baik.

Sejak didirikan, Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 35 Kota Pekanbaru telah berkembang cukup pesat dan saat ini telah memperoleh Akreditasi A. Jumlah peserta didik di SMPN 35 Kota Pekanbaru pada Tahun Ajaran 2019/2020 adalah sebanyak 604 siswa yang terdiri dari 16 rombongan belajar, seperti yang tersaji pada tabel I.1 berikut.

Tabel I.1. Jumlah Peserta Didik SMPN 35 Pekanbaru Tahun Ajaran 2019/2020

No.	Kelas	Jumlah Peserta Didik		Total	Rombel
1.	VII	Laki-laki	92	199	5
		Perempuan	107		
2.	VIII	Laki-laki	88	195	5
		Perempuan	107		
3.	IX	Laki-laki	115	210	6
		Perempuan	95		
Total				604	16

Sumber: SMPN 35 Kota Pekanbaru, 2019

Adapun jumlah tenaga pendidik/guru yang tersedia di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 35 Kota Pekanbaru adalah sebanyak 32 orang yang terdiri dari 25 orang tenaga pendidik/guru tetap berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 7 orang tenaga pendidik/guru honorer. Kemudian untuk menunjang pelaksanaan tugas administrasi di sekolah tersebut, tersedia 6 orang tenaga non kependidikan.

Sebagai satuan pendidikan setingkat Sekolah Menengah Pertama, maka Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 35 Kota Pekanbaru sangat membutuhkan ketersediaan guru yang profesional dan mampu menampilkan kinerja yang baik. Dengan adanya tenaga pendidik/guru yang profesional dan mampu menampilkan kinerja yang baik, diharapkan dapat menunjang terwujudnya proses pembelajaran yang efektif, serta pencapaian visi dan misi maupun tujuan sekolah.

Jika dilihat dari segi kompetensinya, guru yang profesional harus memiliki beberapa kriteria kompetensi yang merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Untuk itu seorang tenaga pendidik/guru harus memiliki pendidikan formal yang dibutuhkan sesuai dengan bidangnya. Di samping itu, seorang tenaga pendidik/guru juga dituntut untuk memiliki pengalaman mengikuti pendidikan dan pelatihan sehubungan pengembangan kemampuan dan kompetensinya.

Tingkat pendidikan formal yang dimiliki seorang guru merupakan suatu faktor penting untuk pencapaian kinerja dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan fungsinya melaksanakan pembelajaran. Semakin tinggi tingkat pendidikan formal yang dimiliki seorang guru, maka tenaga pendidik/guru pada umumnya akan lebih mampu mengatasi berbagai permasalahan yang ditemukan dalam proses pembelajaran dan mampu mengembangkan proses pembelajaran yang lebih efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Adapun seluruh tenaga pendidik/guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 35 Kota Pekanbaru yang berjumlah 32 orang telah bergelar Sarjana (S1) dan sebagian besar telah memiliki Akta IV. Dengan demikian maka ditinjau dari tingkat pendidikan formal yang dimiliki, keadaan tenaga pendidik/guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 35 Kota Pekanbaru pada dasarnya sudah memadai.

Selanjutnya pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang telah diikuti juga merupakan aspek yang penting dalam upaya untuk membina dan mengembangkan kompetensi tenaga pendidik/guru, agar mampu meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Melalui pelaksanaan pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap tenaga pendidik/guru, maka diharapkan proses pembelajaran di masing-masing sekolah berlangsung efektif.

Adapun kompetensi tenaga pendidik/guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 35 Kota Pekanbaru, ditinjau dari Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang telah diikuti disajikan pada tabel I.2 berikut:

Tabel I.2. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Tenaga Pendidik SMPN 35 Pekanbaru

No.	Tahun Ajaran	Jenis Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)
1.	2015/2016	• Pelatihan Pembina Olimpiade Sains Nasional Guru SMP Kota Pekanbaru
		• Pelatihan Kurikulum 2013 Bagi Guru Sasaran Bahasa Indonesia Jenjang SMP di SMAN 1 P. Baru
		• Penguatan Keprofesionalan Guru Bahasa Indonesia Se Kota Pekanbaru
2.	2016/2017	• Workshop Sekolah Penyelenggara Pendidikan Inklusif Se Provinsi Riau
		• Kegiatan Workshop Penyusunan Soal USBN
		• Bimtek Pendidikan Karakter Guru Pendidikan Dasar Jenjang SMP Angkat II Se Provinsi Riau
		• Training of Trainers (ToT) Bridging Course SMP di Hotel Grand Serela Medan
		• Workshop Sekolah Penyelenggara Pendidikan Inklusif Se Provinsi Riau
		• Pelatihan Analisis Kisi-Kisi Soal UN Bidang Studi Bahasa Inggris TP. 2016/2017
		• Workshop Pembimbingan Penulisan Karya Ilmiah Guru SMP Se Kota Pekanbaru
3.	2017/2018	• Kursus Majelis Pembimbing Gerakan Pramuka di Pekanbaru
		• Pelatihan PKG Tingkat SMP Se Kota Pekanbaru
		• Pelatihan DUPAK Bagi Guru dan Tata Usaha SMP Se-Kota Pekanbaru
		• Kegiatan Magang Pengolahan Bahan Perpustakaan dan Pelayanan Perpustakaan
		• Workshop Penulisan Soal USBN dan US Tahun 2018 di SMPN 13 Pekanbaru
4.	2018/2019	• Pelatihan Guru Pembina Olimpiade Sains Nasional Bidang Studi Matematika
		• Seminar Nasional dan Bimbingan Teknis “Tantangan Era Disruption Dalam Menghadapi Generasi Milenial Untuk Mewujudkan Indonesia Emas Melalui e-Learning Berbasis Android
		• Guru Pembina Olimpiade Sains Nasional Bidang Studi IPA Tahun Pelajaran 2018/2019
	2019/2020	• Peserta Penyusunan Penelitian Tindakan Kelas Bagi Guru SMPN Se Kota Pekanbaru di Aula Gedung Serba Guna Program Pascasarjana UIR

Sumber: SMPN 35 Kota Pekanbaru, 2019

Berdasarkan data pada tabel I.2, diperoleh informasi bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) yang telah diikuti tenaga pendidik/guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 35 Kota Pekanbaru telah cukup memadai. Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang telah diikuti oleh guru nantinya diharapkan dapat bermanfaat untuk membina dan meningkatkan kompetensi guru, sehingga akan berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Selain itu, sertifikasi yang diperoleh guru juga menunjukkan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya. Sertifikasi guru merupakan salah satu bentuk pengakuan secara formal dari pemerintah mengenai kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Adapun 21 orang guru dari 25 orang gurutetap yang berstatus PNS di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 35 Kota Pekanbaru, telah memperoleh sertifikasi sementara 4 orang guru belum memperoleh sertifikasi guru. Kemudian 1 orang guru dari 7 orang guru honorerjuga telah memperoleh sertifikasi sementara 6 orang guru belum tersertifikasi. Dengan demikian sebagian besar guru di sekolah tersebut telah tersertifikasi, artinya para guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 35 Kota Pekanbaru telah memiliki standar kompetensi yang dibutuhkan sebagai guru.

Pencapaian kinerja guru tentunya diharapkan dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi kemajuan dan meningkatnya prestasi sekolah serta reputasi sekolah dikalangan masyarakat. Pencapaian kinerja guru antara lain tercermin dari pelaksanaan tugas dan fungsi guru dalam proses pembelajaran, pencapaian tingkat dan mutu kelulusan atau prestasi akademik peserta didik,sertaprestasinon akademik peserta didik yang membanggakan dalam

berbagai kegiatan antara lain dalam bidang olahraga, seni, budaya maupun olimpiade. Sebagai gambaran mengenai kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 35 Kota Pekanbaru, maka berikut ini disajikan pelaksanaan tugas guru bidang studi dalam penyusunan program pembelajaran yang disajikan pada tabel I.3 berikut.

Tabel I.3. Pelaksanaan Tugas Guru dalam Penyusunan Program Pembelajaran

No.	Guru Bidang Studi	Penyusunan Program Pembelajaran					
		Silabus		Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)		Program Semester	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Agama						
2.	PKn	√		√		√	
3.	B. Indonesia	√		√		√	
4.	Matematika	√		√		√	
5.	IPA	√		√		√	
6.	IPS	√		√		√	
7.	B. Inggris	√		√		√	
8.	Seni Budaya	√		√		√	
9.	Pebjaskesrek	√		√		√	
10.	Mulok	√		√		√	

Sumber: SMPN 35 Kota Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel I.3, dapat dilihat bahwa setiap guru bidang studi di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 35 Kota Pekanbaru telah melaksanakan tugas dalam penyusunan program pembelajaran. Selanjutnya sebagai gambaran mengenai kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 35 Kota Pekanbaru, berikut ini disajikan prestasi akademik peserta didik berupa rata-rata hasil Ujian Nasional (UN) untuk bidang studi IPA, Matematika, Bahasa Indonesia, dan Bahasa Inggris, seperti terdapat pada Tabel I.4.

Tabel I.4. Rata-rata Nilai Ujian Nasional (UN) Peserta Didik di SMPN 35 Pekanbaru Tahun Ajaran 2016/2017 – 2018/2019

Tahun Ajaran	Rata-rata Nilai Ujian Nasional (UN) Peserta Didik SMPN 35 Pekanbaru													Total Nilai UN SMP Se-Kota Pekanbaru
	IPA			Matematika			B. Indonesia			B. Inggris			Total	
	Target KKM	Realisasi Nilai UN	Pencapaian (%)	Target KKM	Realisasi Nilai UN	Pencapaian (%)	Target KKM	Realisasi Nilai UN	Pencapaian (%)	Target KKM	Realisasi Nilai UN	Pencapaian (%)		
2016/2017	65	51,89	79,8	65	45,15	69,5	70	63,36	90,5	65	52,65	81,0	213,05	250,43
2017/2018	65	33,29	51,2	65	34,16	52,6	70	63,71	91,0	65	59,44	91,5	190,60	217,27
2018/2019	65	51,10	78,6	65	45,92	70,6	70	72,45	103,5	65	51,56	79,3	221,03	231,53
Total	195	136,28	209,6	195	125,23	192,7	210	199,52	285,0	195	163,65	251,8	624,68	699,23
Rata-rata	65	45,43	69,87	65	41,74	64,23	70	66,51	95,0	65	54,55	83,9	208,23	233,08

Sumber: SMPN 35 Kota Pekanbaru dan Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru, 2019

Berdasarkan data pada Tabel I.4, menunjukkan bahwa total rata-rata nilai UN siswa SMPN 35 Pekanbaru untuk Tahun Ajaran 2016/2017-2018/2019 adalah sebesar 208,23 sedangkan total rata-rata nilai UN siswa SMP se Kota Pekanbaru adalah sebesar 233,08. Dengan demikian total rata-rata nilai UN siswa SMPN 35 untuk Tahun Ajaran 2016/2017-2018/2019 berada di bawah total rata-rata nilai UN siswa SMP se Kota Pekanbaru. Selanjutnya persentase pencapaian rata-rata nilai UN siswa SMPN 35 Pekanbaru pada Tahun Ajaran 2016/2017-2018/2019 untuk bidang studi IPA adalah sebesar 69,87%, untuk bidang studi Matematika adalah sebesar 64,23%, untuk bidang studi Bahasa Indonesia adalah sebesar 95,0%, dan untuk bidang studi Bahasa Inggris adalah sebesar 83,9% dari target KKM.

Dengan demikian berdasarkan pada Tabel I.4 maka rata-rata nilai UN siswa SMPN 35 Pekanbaru untuk bidang studi IPA, Matematika, Bahasa Indonesia, dan Bahasa Inggris pada Tahun Ajaran 2016/2017-2018/2019 masih belum mencapai target KKM yang ditetapkan. Namun demikian, persentase kelulusan siswa SMPN 35 Kota Pekanbaru selama Tahun Ajaran 2016/2017 – 2018/2019 sudah tercapai sesuai target yang ditetapkan yaitu 100% dari siswa peserta UN setiap tahunnya. Hal tersebut dikarenakan, kelulusan siswa ditentukan 60% dari nilai USBN sedangkan nilai UN hanya 40%.

Sementara itu sebagai gambaran mengenai pencapaian kinerja guru di SMPN 35 Pekanbaru, maka berikut disajikan prestasi non akademik yang telah dicapai peserta didik pada tabel I.5, khususnya selama tahun 2016 – 2018:

Tabel I.5. Prestasi Non Akademik Peserta Didik SMPN 35 Pekanbaru Tahun 2016 – 2018

Tahun	Bidang Prestasi	Prestasi Non Akademik Peserta Didik
1	2	3
2016	Olahraga	PRIHARTINI a. Juara III Kejuaraan Provinsi Karate IX FORKI RIAU DANREM 031 WIRABIMA di Pekanbaru b. Juara II Kejuaraan Daerah Lembaga Karate-Do Indonesia Pengda Riau Ke-6 di Pekanbaru c. Juara I Kejuaraan Lemkari RKC Cup Antar DOJO Se Kota Pekanbaru di Pekanbaru d. Juara III Kejuaraan Karate Antar DOJO Sumbar-Riau-Jambi di Padang Panjang, Sumbar
		HANIFFA GINA SORAYA, Juara II Kejuaraan Tinju Amatir Se Kota Pekanbaru
		DINDA MIFTAHUL JANNAH, Juara III (Laga) pada POPDA Tingkat Kota Pekanbaru
		ANNISA RAHMADENIS, Juara I Total Compound Putri Tingkat SMP Kejuaraan Terbuka Panahan International “2 th Bukit Tinggi Archery Open Tournamen 2016” di Bukit Tinggi
		ARYA SETIAWAN DKK, Juara II Volly Putra Dalam Kegiatan Spanfour di SMPN 4 Pekanbaru
		TOMY FAHREZKY DEMICO, Juara I Kelas D Putra Kejuaraan Remaja HIMSSI Pekanbaru Cup Balai Silat Datuk Kaye Perkasa – Pekanbaru
		HASNUL FADLI DKK. Juara III Sepak Bola di SMPN 37 P.Baru
		NUR IRODAH, Juara I Pencak Silat C Putri Tingkat SMP/MTs Kejuaraan Antar Cabang Lintau Tri Sukma di Gor Bumi Sejahtera-Pekanbaru
		AIMAN, Juara II Pencak Silat C Putra Tingkat SMP/MTs Kejuaraan Antar Cabang Lintau Tri Sukma di Gor Bumi Sejahtera- Pekanbaru
		AZZAHRA PUTRI SANTI, Juara Harapan III Cipta Lagu FLS2N Kota Pekanbaru di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru
	Olimpiade Siswa	MEITRI NATHANIA a. Juara I O2SN Pencak Silat Tingkat Remaja Se Kota Pekanbaru Di Pekanbaru b. Juara III O2SN Pencak Silat Tingkat Remaja Se Provinsi Riau Di Pekanbaru c. Juara II Porkot Tingkat Dewasa Se Kota Pekanbaru di Pekanbaru d. Juara II Kejurkot Tingkat Remaja Se Kota Pekanbaru di Pekanbaru

1	2	3
2017	Olahraga	ZIDANE, Juara III Kejuaraan Antar Dojo Inkai di Pekanbaru
		ARYAN SETIAWAN” DKK, Juara I Voli Putra Ultah SMK Keuangan dan Juara I Voli Putra Milad MTSN Andalan
		VIVIN OKTANI DKK., Juara II Voli Putri Dispora Tingkat SMP Se-Kota Pekanbaru di Gor Bumi Sejahtera-Simpang Tiga
		MEITRI NATHANIA, Juara I Tunggal Putri Kejuaraan Pencak Silat DR.H. Firdaus, ST,MT Open
		AGUNG SUJODI” DKK., Juara II Futsal CBL se-Kota Pekanbaru
		JASMAN INDRA SAPUTRA”DKK., Juara III Voli Putra dalam Kegiatan “SPANFOUR” di SMPN 4 Pekanbaru
	Olimpiade Siswa	MEITRI NATHANIA a. Juara I Pencak Silat (Seni) O2SN Kota Pekanbaru b. Juara III Pencak Silat (Laga) O2SN Kota Pekanbaru c. Juara II Pencak Silat (Seni) O2SN Tingkat Propinsi Riau
	Seni Budaya	M. ARIF FAHREZA, Juara I Nasyid Solo Tingkat SMP Se-Riau pada Kegiatan Fresh & Fun 4 th di SMP IT Abdurab Pekanbaru
		PHUAN DIKA ZAHRA” DKK., Finalis Dance Paf Tingkat SMP se-Kota Pekanbaru
		LEONITA, Harapan I “Lomba Menulis Cerpen Tingkat SLTP Se-Indonesia” Kegiatan Bulan Bahasa UIR
		RAHMA DINDA ANNISA. Harapan II “Lomba Menulis Cerpen Tingkat SLTP Se-Indonesia” Kegiatan Bulan Bahasa UIR
M. YAHYA” DKK, Juara III Lomba Keterampilam Regu Pramuka Penggalang di Kantor Camat Bukit Raya Pekanbaru		
2018	Olahraga	JASMAN INDRA SAPUTRA” DKK
		Juara III Voli Putra di SMK Keuangan Pekanbaru
		Juara I Voli Putra di MTSN Andalan Pekanbaru
		Juara I Voli Putradi SMK Teknologi Riau
		ALIEF NAIL KURNIAWAN, Juara III Kejuaraan Meranti CUP Ke 2 se-Indonesia Tahun 2018
		AULIA SYAHRANI PUTRI
		Juara II Bridge Nasional (U-14) di Kota Padang, Sumatera Barat
		Juara III Kategori Beregu Girls U-21 di Batam, Kepulauan Riau
	Olimpiade Siswa	Finalis Lagu Solo Putra FLS2N Tingkat Kota Pekanbaru
	Seni Budaya	DHIYAUL ZHALIFUNNAS, Juara II Lomba Lagu Melayudi MA MASMUR
PHUAN DIKA ZAHRA” DKK. Finalis Dance PAF Tingkat SMP se-Kota Pekanbaru		

Sumber: SMPN 35 Kota Pekanbaru, 2019

Berdasarkan data tabel I.5, maka peserta didik di SMPN35 Kota Pekanbaru selama Tahun Ajaran 2016-2018 cukup berprestasi dibidang non akademik. Hal ini mencerminkan bahwa guru/tenaga pendidik di sekolah tersebut telah melaksanakan tugasnya dengan baik dalam membimbing siswa.

Dari uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dirangkum beberapa hal yang terkait dengan kompetensi dan pencapaian kinerja tenaga pendidik/guru di SMPN 35 Kota Pekanbaru:

1. Kompetensi tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru tercermin dari:
 - a. Seluruh guru telah bergelar sarjana (S1) dan sebagian besar tenaga pendidik telah memiliki Akta IV, seperti pada tabel I.6 berikut:

Tabel 1.6. Keadaan Tingkat Pendidikan Formal Tenaga Pendidik SMPN 35 Pekanbaru

No.	Status	Tingkat Pendidikan Formal		Jumlah
		Sarjana (S1)	Sarjana (S1) + Akta IV	
1.	Guru Tetap (PNS)	4	21	25
2.	Guru Honorer	2	5	7
Jumlah		6	26	32

Sumber: SMPN 35 Kota Pekanbaru, 2019

- b. Tenaga pendidik pada umumnya telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sesuai kebutuhan dan fungsinya.
 - c. Sebanyak 22 orang tenaga pendidik atau 68,75% telah memperoleh sertifikasi guru, seperti pada tabel I.7 berikut:

Tabel 1.7. Keadaan Sertifikasi Guru SMPN 35 Pekanbaru

No.	Status	Sertifikasi		Jumlah
		Telah Bersertifikasi	Belum Bersertifikasi	
1.	Guru Tetap (PNS)	21	4	25
2.	Guru Honorer	1	6	7
Jumlah		22	10	32
Persentase (%)		68,75	31,25	100,00

Sumber: SMPN 35 Kota Pekanbaru, 2019

2. Kinerja tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru antara lain tercermin dari:
 - a. Tenaga pendidik telah melaksanakan tugasnya dalam penyusunan program pembelajaran yang meliputi penyusunan Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan Program Semester.
 - b. Prestasi akademik yang dicapai peserta didik berdasarkan rata-rata nilai hasil UN, khususnya pada Tahun Ajaran 2016/2017-2018/2019 yaitu:
 - 1) Untuk bidang studi IPA, realisasi pencapaian target KKM yang ditetapkan adalah 69,87%.
 - 2) Untuk bidang studi Matematika, realisasi pencapaian target KKM yang ditetapkan adalah 64,23%.
 - 3) Untuk bidang studi Bahasa Indonesia, realisasi pencapaian target KKM yang ditetapkan adalah 95,0%.
 - 4) Untuk bidang studi Bahasa Inggris, realisasi pencapaian target KKM adalah 83,9%.
 - 5) Untuk keempat bidang studi yakni IPA, Matematika, Bahasa Indonesia, dan Bahasa Inggris bahwa total rata-rata nilai UN yang dicapai peserta didik adalah 208,23. Dengan demikian total rata-rata nilai UN peserta didik masih berada di bawah total rata-rata nilai UN siswa SMP se Kota Pekanbaru yakni 233,08.
 - 6) Peserta didik telah mencapai prestasi non akademik dalam berbagai bidang antara lain seperti bidang olahraga, seni budaya dan olimpiade siswa, khususnya selama tahun 2016 – 2018.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang diuraikan, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai kompetensi guru, serta bagaimana pengaruhnya terhadap pencapaian kinerja guru dalam proses pembelajaran di sekolah, dengan memilih judul penelitian: **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Pekanbaru.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Kompetensi Tenaga Pendidik dalam proses Pembelajaran di SMPN 35 Pekanbaru?
2. Bagaimanakah Kinerja Tenaga Pendidik dalam proses Pembelajaran di SMPN 35 Pekanbaru?
3. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dalam proses Pembelajaran di SMPN 35 Pekanbaru?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompetensi Tenaga Pendidik dalam proses Pembelajaran di SMPN 35 Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Tenaga Pendidik dalam proses Pembelajaran di SMPN 35 Pekanbaru.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dalam proses Pembelajaran di SMPN 35 Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara Akademis
 - 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran untuk pengembangan khasanah ilmu pengetahuan dibidang administrasi kependidikan pada khususnya, dan administrasi publik pada umumnya.
 - 2) Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai wadah untuk mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama masa perkuliahan.
- b. Secara praktis
 - 1) Hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi lembaga/instansi terkait, untuk meningkatkan kinerja Tenaga Pendidik pada khususnya dan untuk meningkatkan mutu pendidikan pada umumnya.
 - 2) Hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber informasi atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang bermaksud mengadakan penelitian di bidang kajian yang sejenis.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Studi Kepustakaan

1. Organisasi dan Manajemen

Tumbuh dan berkembangnya organisasi merupakan suatu bentuk modernisasi dalam upaya optimalisasi pencapaian tujuan, karena pencapaian tujuan masing-masing individu lebih dimungkinkan dengan adanya kerjasama yang terkoordinasi dengan baik. Di era globalisasi dewasa ini fungsi organisasi semakin diperlukan, karena kian ketatnya persaingan. Menurut Kartono (2001;12) organisasi adalah sistem kegiatan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerja sama mengarah pada tujuan bersama di bawah kewenangan dan kepemimpinan. Sementara itu menurut Hasibuan (2009;5) organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Secara garis besar organisasi pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam organisasi pemerintah atau organisasi publikserta organisasi non pemerintah atau organisasi yang bersifat bisnis/privat. Organisasi pemerintah atau organisasi publik berorientasi pada pelayanan masyarakat dan bersifat nirlaba, sedangkan organisasi non pemerintah atau organisasi yang bersifat bisnis/privat berorientasi profit atau mengejar keuntungan/laba secara optimal melalui aktivitas bisnis/usaha yang dijalankannya.

Adapun unsur-unsur yang terdapat dalam suatu organisasi menurut Hasibuan (2008;27) terdiri dari :

- a. Manusia (*human factor*), artinya organisasi baru ada jika ada unsur manusia yang bekerja sama, ada pemimpin dan ada yang dipimpin (bawahan).
- b. Tempat kedudukan, artinya organisasi baru ada, jika ada tempat kedudukannya.
- c. Tujuan, artinya organisasi baru ada, jika ada tujuan yang ingin dicapai.
- d. Pekerjaan, artinya organisasi baru ada, jika ada pekerjaan yang akan dikerjakan serta adanya pembagian pekerjaan.
- e. Struktur, artinya organisasi baru ada, jika ada hubungan dan kerja sama antara manusia yang satu dengan yang lainnya.
- f. Teknologi, artinya organisasi baru ada, jika terdapat unsur teknis.
- g. Lingkungan (*environment external social system*), artinya organisasi baru ada, jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi misalnya ada sistem kerja saman sosial.

Organisasi pemerintah dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, yaitu melindungi kepentingan masyarakat, melayani kebutuhan masyarakat, dan pada akhirnya tujuan yang paling utama adalah mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi masyarakat. Agar dapat mewujudkan tujuan organisasi pemerintah tersebut, maka organisasi pemerintah perlu dikelola secara efektif (Thoha, 2009;37). Sedangkan organisasi non pemerintah atau organisasi yang bersifat bisnis didirikan untuk menjalankan suatu aktivitas usaha/bisnis dengan tujuan memperoleh keuntungan atau berorientasi mencapai profit yang sebesar-besarnya.

Selanjutnya yang dimaksud dengan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (James A. F. Stoner dalam Handoko, 2012;8). Dengan demikian, dalam upaya untuk dapat mengelola suatu organisasi secara efektif dan efisien, maka sangat diperlukan pengembangan

manajemen dan penerapan prinsip-prinsip manajemen dalam berbagai aktivitas organisasi.

Pada umumnya manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi, baik pada organisasi pemerintah/publik maupun organisasi non pemerintah atau organisasi bisnis/privat, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen, yaitu sebagai berikut: (Handoko, 2012;6-7)

- a. *Untuk mencapai tujuan.* Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi.
- b. *Untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan.* Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran, dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi, seperti pemilik dan karyawan, maupun kreditur, pelanggan, konsumen, supplier, serikat kerja, asosiasi perdagangan, masyarakat dan pemerintah.
- c. *Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.* Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum adalah efisiensi dan efektivitas.

Dalam penelitian ini organisasi dan manajemen yang dimaksud merupakan organisasi pemerintah dalam bidang pendidikan, yaitu SMPN 35 Pekanbaru yang terletak di jalan T. Bey/Reformasi II Simpang tiga, Kecamatan Bukitraya, Kota Pekanbaru. Untuk mensukseskan program pendidikan dan mendukung program Pemerintah Kota Pekanbaru sebagai “*smart city madani*”, maka SMPN 35

Pekanbaru menyusun visi dan misinya. Adapun Visi SMPN 35 Pekanbaru adalah “Terwujudnya SMP Negeri 35 Pekanbaru dengan peserta didik yang kreatif, berprestasi, disiplin, jujur, berwawasan lingkungan, dan peduli sosial yang berlandaskan iman dan taqwa”. Selanjutnya adapun misi SMPN 35 Pekanbaru, diantaranya:

- a. Menciptakan peserta didik yang kreatif dengan beragam hasil cipta dibidang seni dan budaya
- b. Menciptakan peserta didik yang berprestasi baik dibidang akademik maupun non akademik.
- c. Terwujudnya kesadaran kedisiplinan mengikuti aturan dan kode etik sekolah.
- d. Tertanam sikap jujur baik dari ucapan, sikap dan perbuatan
- e. Terwujudnya sekolah yang berwawasan lingkungan. Lingkungan hijau, rindang, dan asri.
- f. Menjadikan peserta didik yang terbiasa berperilaku peduli sosial, saling tolong menolong, dan hidup bersosial.
- g. Tercipta kesadaran taat melaksanakan perintah Tuhan yang Maha Esa, menjadikan amalan ibadah sebagai kebutuhan.

2. Administrasi Publik

Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan memanfaatkan sarana dan prasarana tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna (Siagian, 2001;6). Administrasi pada dasarnya tidak saja dikembangkan pada organisasi pemerintah, akan tetapi administrasi juga dijalankan dalam organisasi bisnis/usaha. Administrasipada organisasi pemerintah biasa disebutdengan administrasi publik.

Administrasi publik adalah terjemahan dari Bahasa Inggris *public administration* yang sering juga diterjemahkan menjadi administrasi negara atau administrasi pemerintahan. Menurut R.C. Chandler dan J.C. Plano, administrasi

publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik (Indradi, 2016;105).

Kemudian Nicholas Henry dalam Pasolong (2008;8) mengemukakan pengertian administrasi publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktek, dengan tujuan mempromosi pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial. Administrasi publik berusaha melembagakan praktik-praktik manajemen agar sesuai dengan nilai efektivitas, efisiensi dan pemenuhan kebutuhan masyarakat.

Selanjutnya yang dimaksud dengan administrasi Publik menurut Felix A. Nigro dan L. Loyd D. Nigro dalam Pasolong (2008;8) adalah (1) Suatu kerjasama kelompok dalam lingkungan pemerintahan, (2) Meliputi tiga cabang pemerintahan: eksekutif, legislatif dan hubungan diantara mereka, (3) Mempunyai peranan penting dalam perumusan kebijakan pemerintah, dan karenanya merupakan sebagian dari proses politik, (4) Sangat erat berkaitan dengan berbagai macam kelompok swasta dan perorangan dalam menyajikan pelayanan kepada masyarakat, (5) Dalam beberapa hal berbeda pada penempatan pengertian dengan administrasi perseorangan.

Dalam penelitian ini administrasi publik yang dimaksud merupakan administrasi publik dalam bidang pendidikan, yaitu di SMPN 35 Pekanbaru. SMPN 35 Pekanbaru juga memberikan sejumlah pelayanan publik kepada warga masyarakat. Secara resmi, sekolah menyelenggarakan kegiatan

pembelajaran secara sistematis, terencana, sengaja, dan terarah yang dilakukan oleh pendidik yang profesional dengan program yang dituangkan ke dalam kurikulum tertentu dan diikuti oleh peserta didik pada setiap jenjang tertentu, mulai dari tingkat kanak-kanak hingga perguruan tinggi.

Tanpa kita sadari, sekolah memberikan sejumlah layanan kepada siswa, orangtua, dan pihak lainnya. Baik itu layanan pendidikan, informasi perkembangan siswa kepada orangtua atau wali, informasi beasiswa, dan informasi lainnya yang berkaitan dengan dunia pendidikan. Sekolah merupakan suatu lembaga yang memberikan pelayanan publik kepada masyarakat.

Pimpinan sekolah beserta seluruh jajaran warga sekolah harus bisa menjamin peningkatan pelayanan melalui kesesuaian dengan kebutuhan masyarakat. Hendaknya apa yang dibutuhkan oleh masyarakat tentang peningkatan kualitas pendidikan dapat dipenuhi. Selain itu komunikasi antara pihak sekolah dengan warga yang ada dapat terjalin untuk membangun persahabatan yang mendorong hubungan yang baik antara pihak sekolah dan masyarakat.

Terhadap informasi yang diperlukan, pihak sekolah telah membuat web sekolah yang bisa diakses masyarakat melalui internet. Mengingat pentingnya penyampaian informasi yang cepat kepada masyarakat, maka salah satu upaya yang dilakukan adalah membuat website resmi sekolah. Namun jika ingin menanyakan informasi lebih lanjut, para orangtua atau wali maupun pihak berkepentingan dapat langsung datang ke sekolah untuk memperoleh informasi yang lebih akurat.

3. Kompetensi Guru

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan/keahlian, dan sikap (kepribadian) yang harus dikuasai oleh seorang pekerja/karyawan melalui kegiatan pembelajaran mengenai bidang kerja atau jabatannya. Pengertian ini secara tegas menjelaskan bahwa kompetensi berisi seperangkat pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap (kepribadian) yang diperoleh dari kegiatan pembelajaran. Dengan demikian berarti semakin tinggi pendidikan (pembelajaran formal pada lembaga pendidikan) dan pengalaman kerja seseorang (belajar nonformal) dalam bekerja, maka akan semakin baik kompetensinya dalam melaksanakan pekerjaan/ jabatan tersebut (Nawawi, 2006;167).

Kompetensi merupakan perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian, dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme (Mulyasa, 2012;27). Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru (Majid, 2005;6).

Menurut Hamalik (2010;35) kompetensi guru sangat penting bagi pendidikan, diantaranya: (1) kompetensi guru sebagai alat seleksi penerimaan

guru, (2) kompetensi guru penting dalam rangka pembinaan guru, (3) kompetensi guru penting dalam rangka penyusunan kurikulum, (4) kompetensi guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan dan hasil belajar siswa. Selanjutnya Mulyasa(2012;135)mengidentifikasi ruang lingkup kompetensi profesional guru, yaitu: (1) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan, baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya; (2) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik; (3) mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya; (4) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi; (5) Mampu menggunakan dan mengembangkan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan; (6) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran; (7) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik; (8) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

Kemudian Sardiman (2009;63), mengemukakan sepuluh kemampuan dasar guru sebagai berikut:

1. Penguasaan bahan.
2. Pengelolaan program belajar mengajar.
3. Pengelolaan kelas.
4. Penggunaan media.
5. Penguasaan landasan-landasan pendidikan.
6. Pengelolaan interaksi belajar mengajar
7. Penilaian prestasi siswa
8. Pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah.
9. Pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah.
10. Pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Adapun jenis-jenis kompetensi guru, sebagaimana disebutkan di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun

2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, adalah sebagai berikut.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Situmorang dan Winarno, 2008;23).

Adapun kompetensi pedagogik gurumata pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK, sebagaimana dinyatakan dalam Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Standar Kompetensi Guru, adalah:

- 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
- 4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- 8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- 9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 10) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kepribadian guru sangat kuat pengaruhnya terhadap tugasnya sebagai pendidik. Kewibawaan guru ada dalam kepribadiannya (Situmorang dan Winarno, 2008;21).

Adapun kompetensi kepribadian gurumata pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK, sebagaimana dinyatakan dalam Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Standar Kompetensi Guru, adalah terdiri dari:

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

c. Kompetensi Sosial

Guru merupakan makhluk sosial yang dalam kehidupannya tidak terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru dituntut memiliki kompetensi sosial memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan, yang tidak terbatas pada pembelajaran di sekolah tetapi juga pendidikan yang terjadi dan berlangsung dimasyarakat. (Mulyasa, 2012;175)

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar (Wahyudi, 2012; 25).

Kompetensi sosial gurumata pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK, sebagaimana dinyatakan dalam Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Standar Kompetensi Guru, adalah meliputi:

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

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional, yang meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, sehingga dapat membimbing peserta didik mencapai standar kompetensi yang telah ditentukan (Surya, 2003;138).

Kompetensi profesional didefinisikan sebagai serangkaian kemampuan guru dalam menguasai bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan terintegrasikannya konten pembelajaran dengan penggunaan TIK dan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan (Zahroh, 2015;92).

Berdasarkan uraian pada Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Standar Kompetensi Guru, bahwa kompetensi profesional gurumata pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK, adalah:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.

- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

4. Kinerja

Konsep dasar kinerja (*the basic conceptions of performance*) dapat dilakukan melalui pendekatan *the engineering approach defines performance* dan *the economic marketplace approach*. Kinerja menurut *engineering approach* diartikan sebagai rasio (perbandingan) antara sumber daya yang digunakan (*input*) dengan standar unit-unit kerja yang dihasilkan. Sedangkan *the economic marketplace approach* berkaitan dengan tingkat produksi yang dihasilkan, disesuaikan dengan penggunaan sumber daya tertentu (Widodo, 2001;207)

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009;67). Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pengertian ini mengandung makna bahwa kinerja merupakan suatu gabungan antara kemampuan, usaha dan kesempatan seseorang yang dapat dilihat atau diketahui dari hasil kerjanya (Sulistiyani, Teguh dan Rosidah, 2003;223). Kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja (Judith R. Gordon dalam Nawawi, 2006;63).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam Pasolong, 2008;176).

5. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh kemampuan menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan hubungan antarpribadi, melaksanakan penilaian hasil belajar, melaksanakan program pengayaan, dan melaksanakan program remedial (Supardi, 2014;40).Selanjutnya sesuai dengan pendapat Rusyan dkk (2000;17) menyatakan bahwa kinerja guru merupakanpelaksanaan proses pembelajaran, baik dilakukan di dalam maupun di luar kelas, di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Menurut Sukadi (2006;26)guru memiliki lima tugas pokok sebagai seorang yang profesional, diantaranya merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, menindak lanjuti hasil pembelajaran serta melakukan bimbingan dan konseling. Selanjutnya Sudjana (2004;19) menambahkan bahwa kemampuan yang berhubungan dengan tugas guru sebagai pengajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan, yakni merencanakan

proses belajar mengajar, melaksanakan dan mengolah proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan menguasai bahan pelajaran.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

(Mahmudi, 2010;20)

1. Faktor personal/individual, meliputi pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

Sementara Mulyasa (2004;139), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:

1. Sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.
2. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal, informal maupun nonformal.
3. Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik.
4. Manajemen, manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong tenaga kependidikan untuk bertindak produktif.
5. Hubungan industrial, dapat menciptakan ketenangan kerja, meberikan motivasi kerja secara produktif, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
6. Tingkat penghasilan yang memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
7. Gaji dan kesehatan akan meningkatkan semangat kerja dan mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi.
8. Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga kependidikan dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

9. Lingkungan dan suasana kerja yang baik akan mendorong tenaga kependidikan senang bekerja dan meningkatkan tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, menuju kearah peningkatan produktivitas.
10. Kualitas sarana pembelajaran berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, sarana pembelajaran yang tidak baik akan menimbulkan pemborosan.
11. Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan.
12. Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Untuk mengetahui pencapaian kinerja para guru, maka kepala sekolah selaku pimpinan perlu melakukan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja guru. Informasi tentang pencapaian kinerja sangat penting sebagai dasar dalam mengambil keputusan sehubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kerja atau tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu (Simanjuntak, 2005;103). Selanjutnya menurut Wirawan (2012;11) evaluasi kinerja merupakan proses melakukan penilaian mengenai kinerja ternilai yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia. Nawawi (2006;73) menambahkan bahwa evaluasi kinerja adalah kegiatan mengukur/menilai pelaksanaan pekerjaan untuk menetapkan sukses atau

gagalnya seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dibidang kerjanya masing-masing.

6. Penelitian yang Relevan

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian ini antara lain adalah seperti tertera pada tabel berikut:

Tabel II.1. Penelitian yang Relevan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode/ Analisis Data	Kesimpulan
1	2	3	4	5
1.	Yusuf (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru serta Implikasinya pada Prestasi Belajar Siswa di SMP Negeri 1 Batujajar	Deskriptif kuantitatif dan verifikatif/ analisis jalur	Kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru
2.	Sari (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Bidang Produktif Jurusan Manajemen Bisnis di SMK Kota Jambi	Deskriptif kuantitatif dan verifikatif/ analisis jalur	Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru bidang produktif jurusan manajemen bisnis di SMK Kota Jambi
3.	Useandi (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru serta Implikasinya terhadap Prestasi Lulusan di SMA Negeri 22 Kota Bandung	Deskriptif kuantitatif dan verifikatif/ analisis jalur	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 16,54%, dan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja gurusebesar 62,91%. Selanjutnya pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru signifikan dengan persentase sebesar 79,4%.

1	2	3	4	5
4.	Kurniasih (2018)	Pengaruh Kompetensi Guru, Iklim Organisasi dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Sukoharjo Tahun Pelajaran 2017/2018	Deskriptif kuantitatif dan verifikatif/ analisis jalur	(1) Kompetensi guru, Iklim organisasi, Supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (2) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompetensi guru dan iklim organisasi terhadap kinerja guru; (3) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompetensi guru dan supervisi akademik terhadap kinerja guru; (4) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara iklim organisasi dan supervisi akademik terhadap kinerja guru; (5) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompetensi guru, iklim organisasi dan supervisi akademik terhadap kinerja guru.
5.	Rande (2016)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara	Deskriptif kuantitatif/Analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda	(1) Besarnya pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai ditentukan oleh motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 78,9% dengan tingkat hubungan antara kompetensi dan kinerja yang sangat kuat. Artinya semakin naik kompetensi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. (2) Besarnya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai ditentukan oleh motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan dimensi sifat memperoleh persentase tinggi, sedangkan dimensi yang rendah adalah pengetahuan dan keterampilan.

1	2	3	4	5
6.	Darso (2016)	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen	Metode survey/analisis deskriptif dan analisis regresi	Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini berarti apabila kompetensi dan kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat demikian juga sebaliknya.

B. Kerangka Pikir

Tenaga pendidik/guru merupakan salah satu komponen yang terpenting dalam proses pembelajaran, karena tenaga pendidik/guru berperan sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Oleh sebab itu, setiap tenaga pendidik/guru dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam proses pembelajaran. Dengan begitu, maka diharapkan dapat menunjang terwujudnya proses pembelajaran dan pendidikan yang baik dan berkualitas sebagaimana yang diharapkan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, pada Pasal 1 poin (1) disebutkan bahwa: “Jabatan fungsional guru adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik

pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil.”

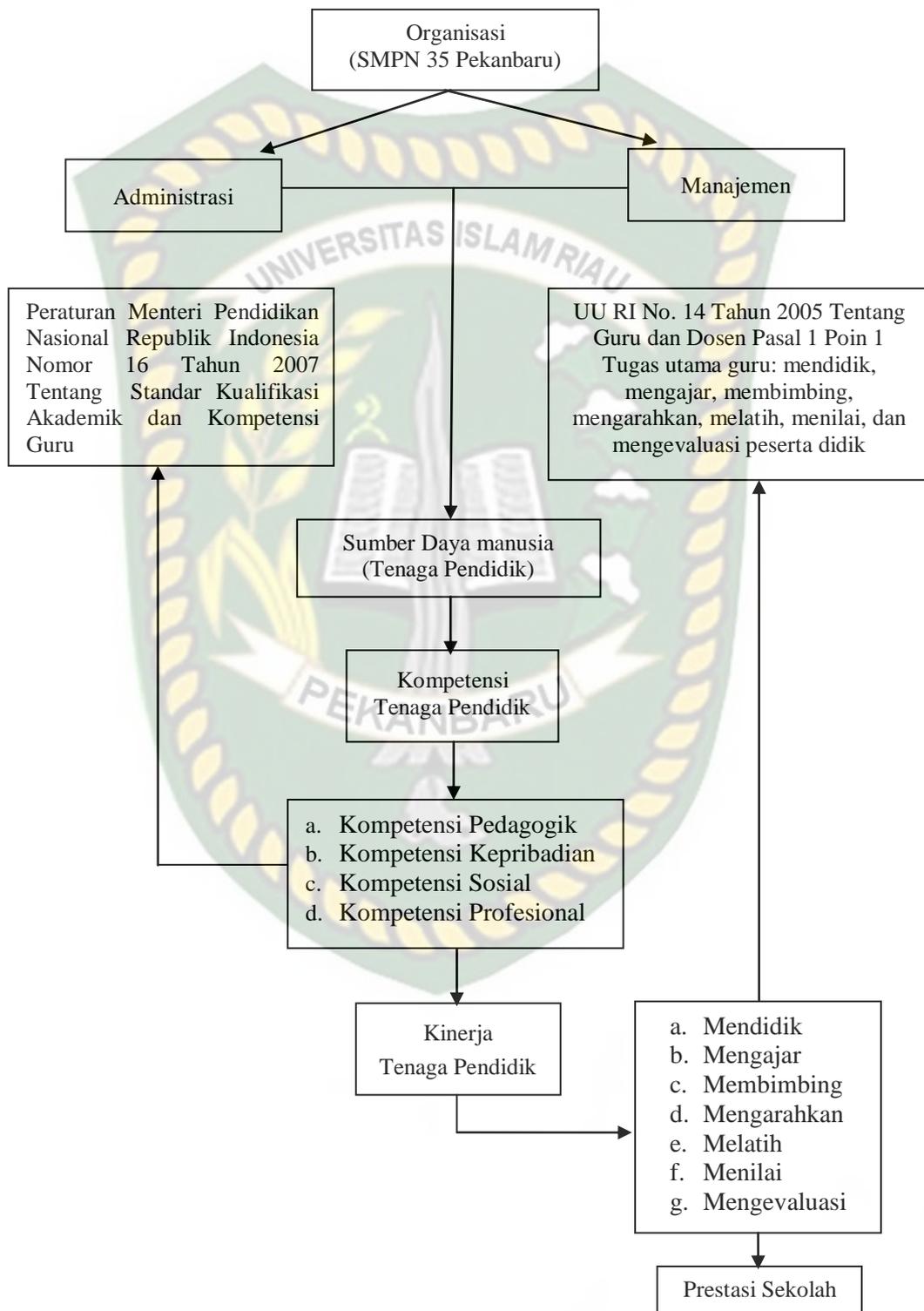
Selanjutnya di dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, pada Pasal 1 poin (8) dinyatakan bahwa, “Penilaian kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama Guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya”.

Untuk terwujudnya kinerja tenaga pendidik/guru sebagaimana yang diharapkan, maka setiap tenaga pendidik/guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Permendiknas RI No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, pada Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa: “Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional”.

Adapun kompetensi yang perlu dimiliki seorang tenaga pendidik/guru, berdasarkan Permendiknas RI No. 16 Tahun 2007 tersebut, meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan, maka kerangka pikir pada penelitian ini dapat dijelaskan melalui gambar II.1 berikut.

Gambar II.1
Kerangka Pikir



Sumber: Modifikasi oleh Peneliti

C. Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan sehubungan dengan pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dalam proses Pembelajaran di SMPN 35 Pekanbaru”.

D. Konsep Operasional

Konsep operasional ini bertujuan untuk menjelaskan variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini, yang meliputi:

1. Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 35 Kota Pekanbaru adalah satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pelayanan publik di bidang pendidikan pada jenjang pendidikan sekolah menengah tingkat pertama.
2. Kompetensi Tenaga Pendidik: adalah perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme, yang meliputi:
 - a. Kompetensi Pedagogik, yaitu kemampuan tenaga pendidik yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil

belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

- b. Kompetensi Kepribadian, yaitu kemampuan personal tenaga pendidik yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
- c. Kompetensi Sosial, yaitu berkenaan dengan kemampuan tenaga pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
- d. Kompetensi Profesional, yaitu kemampuan tenaga pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan terintegrasikannya konten pembelajaran dengan penggunaan TIK dan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan, serta serangkaian kemampuan tenaga pendidik dalam menguasai bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya.

3. Kinerja Tenaga Pendidik: adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing, yang meliputi:

- a. Mendidik: adalah tugas dan tanggungjawab tenaga pendidik dalam melaksanakan pembelajaran yang dapat mendidik kepribadian dan moral peserta didik.
- b. Mengajar: adalah tugas dan tanggungjawab tenaga pendidik dalam melaksanakan pembelajaran yaitu dengan menyusun rencana Pembelajaran, Penyajian materi pelajaran, dan menerapkan metode/strategi pembelajaran untuk mencapai prestasi hasil belajar peserta didik.
- c. Membimbing: adalah tugas dan tanggungjawab tenaga pendidik dalam membimbing kegiatan pembelajaran dan kegiatan ekstrakurikuler peserta didik, membimbing serta peserta didik yang mengalami kesulitan belajar.
- d. Mengarahkan: adalah tugas dan tanggungjawab tenaga pendidik dalam mengarahkan aktivitas belajar, memberikan petunjuk/arahan, serta menumbuhkan minat belajar peserta didik.
- e. Melatih: adalah tugas dan tanggungjawab tenaga pendidik dalam melatih kemampuan belajar peserta didik melalui pemberian tugas/latihan dan tugas pekerjaan rumah.
- f. Menilai: adalah tugas dan tanggungjawab tenaga pendidik dalam menilai Aktivitas belajar dan hasil belajar peserta didik.
- g. Mengevaluasi: adalah tugas dan tanggungjawab tenaga pendidik dalam mengevaluasi proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

E. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel ini bermaksud menjelaskan variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dengan penjabaran konsep, variabel, indikator serta item penilaian dan skala pengukuran. Operasionalisasi variabel Kompetensi dalam penelitian ini disusun seperti pada tabel II.1 berikut:

Tabel II.2. Operasionalisasi Variabel Kompetensi

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
1	2	3	4	5
Kompetensi adalah atribut kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (Sudarmanto, 2009;32)	Kompetensi Tenaga Pendidik	a. Kompetensi Pedagogik	1 Menguasai karakteristik peserta didik. 2 Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. 3 Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu. 4 Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik. 5 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran. 6 Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. 7 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik. 8 Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 9 Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan	Ordinal

			pembelajaran. 10 Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	
--	--	--	---	--

1	2	3	4	5
		b. Kompetensi Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> 1 Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. 2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat. 3 Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. 4 Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri. 5 Menjunjung tinggi kode etik profesi guru 	Ordinal
		c. Kompetensi Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1 Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif. 2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun. 3 Beradaptasi di tempat bertugas. 4 Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain. 	Ordinal
		d. Kompetensi Profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1 Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. 2 Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. 3 Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif. 4 Mengembangkan keprofesionalan secara 	Ordinal

			berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	
			5 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.	

Sumber: Permendiknas RI No. 16 Tahun 2007, dan Modifikasi oleh peneliti

Selanjutnya operasionalisasi variabel Kinerja Tenaga Pendidik dalam penelitian ini disusun seperti pada tabel II.2 berikut:

Tabel II.3. Operasionalisasi Variabel Kinerja Tenaga Pendidik

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
<p>Kinerja: adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam Pasolong, 2008;176).</p> <p>Kinerja: (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,</p>	Kinerja Tenaga Pendidik	a. Mendidik	1. Kepribadian 2. Moral	Ordinal
		b. Mengajar	1. Penyusunan Rencana Pembelajaran 2. Penyajian materi pelajaran 3. Penerapan metode/strategi pembelajaran 4. Pencapaian prestasi hasil belajar	Ordinal
		c. Membimbing	1. Membimbing peserta didik dalam kegiatan pembelajaran 2. Membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan belajar 3. Membimbing kegiatan ekstrakurikuler	Ordinal
		d. Mengarahkan	1. Mengarahkan aktivitas belajar 2. Memberikan petunjuk/arahan 3. Menumbuhkan minat belajar	Ordinal
		e. Melatih	1. Pemberian tugas/latihan 2. Pemberian tugas	Ordinal

2009;67)		pekerjaan rumah	
	f. Menilai	1. Aktivitas belajar 2. Hasil belajar	Ordinal
	g. Mengevaluasi	1. Evaluasi proses pembelajaran 2. Evaluasi hasil belajar	Ordinal

Sumber: Modifikasi oleh peneliti, 2020

F. Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran yang digunakan untuk menentukan pelaksanaan masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert adalah skala pengukuran yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2014;93).

Dengan skala Likert ini maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel, kemudian setiap indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen penelitian/kuesioner yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Setiap item pernyataan atau pertanyaan dilengkapi kategori pilihan jawaban dan masing-masing kategori pilihan jawaban diberi skor/bobot berdasarkan skala Likert sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) → skor/bobot = 5
- b. Setuju (S) → skor/bobot = 4
- c. Cukup Setuju (CS) → skor/bobot = 3
- d. Tidak Setuju (TS) → skor/bobot = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) → skor/bobot = 1

Data hasil penelitian yang diperoleh melalui instrumen penelitian/kuesioner tersebut akan dipergunakan sebagai bahan dalam analisis data untuk dapat menjawab rumusan masalah penelitian.

Berdasarkan data skor yang diperoleh dari jawaban responden sebanyak 32 orang Tenaga Pendidik terhadap pernyataan/pertanyaan yang disajikan pada instrumen penelitian/kuesioner yang terdiri 5 kategori, maka dapat ditetapkan kategori penilaian/pengukuran untuk masing-masing variabel dan indikator penelitian sebagai berikut:

- Rata-rata Skor Maksimum Jawaban Responden = jumlah responden x skor kategori tertinggi = $32 \times 5 = 160$.
- Rata-rata Skor Minimum Jawaban Responden = jumlah responden x skor kategori terendah = $32 \times 1 = 32$
- Interval Kategori = $(\text{Rata-rata Skor Maksimum} - \text{Rata-rata Skor Minimum})/5 = (160 - 32)/5 = 25,6$

Berdasarkan Rata-rata Skor Maksimum dan Rata-rata Skor Minimum serta Interval Kategori tersebut, maka dapat ditetapkan kategori pengukuran masing-masing variabel/indikator penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi Tenaga Pendidik

Kategori pengukuran untuk variabel/indikator Kompetensi Tenaga Pendidik dalam penelitian ini ditetapkan seperti tabel II.3 berikut:

Tabel II.4. Kategori Pengukuran Variabel/Indikator Kompetensi Tenaga Pendidik

No.	Interval Rata-rata Skor Jawaban Responden	Kategori Pengukuran
1.	134,4 – 160	Sangat Baik

2.	108,8 – 134,3	Baik
3.	83,2 – 108,7	Cukup
4.	57,6 – 83,1	Kurang Baik
5.	32 – 57,5	Tidak Baik

Sumber: Data Olahan, 2020

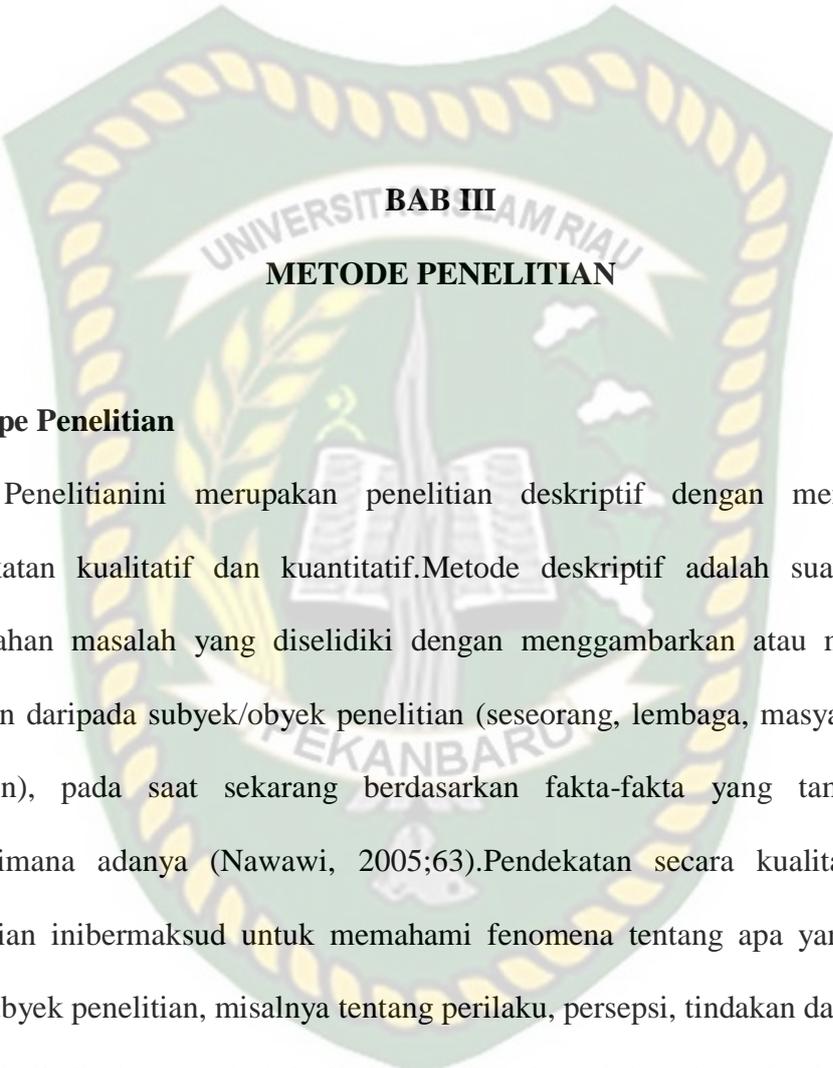
2. Kinerja Tenaga Pendidik

Kategori pengukuran untuk variabel/indikator Kinerja Tenaga Pendidik dalam penelitian ini ditetapkan seperti tabel II.4 berikut:

Tabel II.5. Kategori Pengukuran Variabel/Indikator Kinerja Tenaga Pendidik

No.	Interval Rata-rata Skor Jawaban Responden	Kategori Pengukuran
1.	134,4 – 160	Sangat Baik
2.	108,8 – 134,3	Baik
3.	83,2 – 108,7	Cukup
4.	57,6 – 83,1	Kurang Baik
5.	32 – 57,5	Tidak Baik

Sumber: Data Olahan, 2020



BAB III **METODE PENELITIAN**

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan daripada subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain), pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (Nawawi, 2005;63). Pendekatan secara kualitatif dalam penelitian ini bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya tentang perilaku, persepsi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan mendeskripsikannya dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2013;6). Kemudian pendekatan secara kuantitatif yaitu suatu cara atau metode untuk mendapatkan data yang bersifat kuantitatif atau angka. Data hasil penelitian yang bersifat kuantitatif tersebut kemudian akan dianalisis menggunakan metoda statistik.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 35 Pekanbaru yang terletak di Jalan T. Bey Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Adapun alasan penulis memilih lokasi penelitian ini adalah dengan pertimbangan kemudahan dalam proses pelaksanaan pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005;90). Populasi dalam penelitian ini adalah seorang Kepala Sekolah, seorang Ketua Komite Sekolah, dan seluruh Tenaga Pendidik yang berjumlah 32 orang, serta seluruh Peserta Didik di SMPN 35 Pekanbaru Tahun Ajaran 2019/2020, yang berjumlah 604 orang. Dengan demikian jumlah populasi adalah 638 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2005;91). Dalam penelitian ini, peneliti menentukan 87 orang sampel dari anggota populasi yang ada, seperti yang tertera pada tabel III.1 berikut.

Tabel III.1. Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Sumber Populasi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1.	Kepala Sekolah	1	1
2.	Ketua Komite Sekolah	1	1
3.	Tenaga Pendidik (Guru)		
	a. Tenaga Pendidik Tetap (PNS)	25	25
	b. Tenaga Pendidik Honorer	7	7
4.	Peserta Didik		
	a. Kelas VII	199	1

b. Kelas VIII	195	1
c. Kelas IX	210	1
Jumlah	638	37

Sumber: SMPN 35 Kota Pekanbaru, 2020

D. Teknik Penarikan Sampel

Penarikan sampel dari populasi Kepala Sekolah, Ketua Komite Sekolah, dan Tenaga Pendidik (Guru) dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2005;96), sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik penarikan sampel ini digunakan karena jumlah populasi yang relatif kecil.

Sedangkan penarikan sampel dari populasi Peserta Didik dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan mengambil sejumlah sampel dari anggota populasi yang ada dengan pertimbangan tertentu.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan ialah data primer dan data sekunder. Data primer ialah data yang diperoleh secara langsung dari subyek penelitian menggunakan instrumen pengumpul data seperti kuesioner dan wawancara, serta data yang diperoleh dari hasil pengamatan peneliti terhadap subyek yang diteliti. Data primer merupakan data yang belum pernah diolah atau dianalisis. Adapun data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini antara lain adalah data hasil kuesioner dan wawancara penelitian dengan responden yang telah ditetapkan data lainnya dianggap relevan dengan permasalahan penelitian.

Sementara data sekunder ialah data yang diperoleh pada obyek atau instansi tempat penelitian dilakukan maupun di tempat lain yang relevan dengan permasalahan penelitian. Data yang diperoleh merupakan data yang telah tersedia antara lain seperti dokumen, laporan, literatur, dan perundang-undangan. Adapun data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain dokumen/laporan mengenai profil sekolah, buku teks/literatur, dan perundang-undangan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data ialah kegiatan peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam analisis untuk dapat menjawab rumusan masalah penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2010;151). Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini ialah daftar pertanyaan tertulis yang disusun bersifat tertutup, mengenai Kompetensi serta Kinerja Guru Tenaga Pendidik dalam proses Pembelajaran di SMPN 35 Pekanbaru. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka kuesioner penelitian yang digunakan disusun dengan dilengkapi alternatif pilihan jawaban pilihan jawaban yang diberi skor/bobot berdasarkan skala Likert sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) → skor/bobot = 5

Setuju (S) → skor/bobot = 4

Cukup Setuju (CS) → skor/bobot = 3

Tidak Setuju (TS) → skor/bobot = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) → skor/bobot = 1

Kuesioner penelitian ini disusun berdasarkan kisi-kisi dari setiap variabel sebagai berikut:

Tabel III.2. Kisi-kisi Kuesioner Variabel Kompetensi

Indikator	Sub Indikator	Item Penilaian	No. Item
1	2	3	4
a. Kompetensi Pedagogik	1. Menguasai karakteristik peserta didik	a) Memahami karakteristik individu peserta didik b) Mengidentifikasi potensi peserta didik c) Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik	1 s.d 3
	2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	a) Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik b) Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif	4 & 5
	3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu	a) Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum b) menentukan tujuan pembelajaran c) Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian	6 s.d 8
	4. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik	a) Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik b) Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap c) Melaksanakan pembelajaran yang mendidik dengan memperhatikan standar	9 s.d 12

	5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran	keamanan yang dipersyaratkan d) Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan a) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu	13
--	---	--	----

1	2	3	4
	6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki	a) Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal b) Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik dan kreativitasnya	14 & 15
	7. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik	a) Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan maupun tulisan b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik	16&17
	8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar	a) Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar b) Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar c) Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar d) Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar	18 s.d 21
	9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran	a) Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar b) Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan c) Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran	22 s.d 24

	10. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	<p>untuk meningkatkan kualitas pembelajaran</p> <p>a) Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan</p> <p>b) Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran</p> <p>c) Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran</p>	25 s.d 27
--	---	---	-----------

1	2	3	4
b. Kompetensi Kepribadian	1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia	<p>a) Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender</p> <p>b) Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragama</p>	28 & 29
	2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat	<p>a) Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi</p> <p>b) Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia</p> <p>c) Berperilaku yang dapat diteladan oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya</p>	30 s.d 32
	3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa	<p>a) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil</p> <p>b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa</p>	33 & 34
	4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri	<p>a) Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi</p> <p>b) Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri</p> <p>c) Bekerja mandiri secara profesional</p>	35 s.d 37

	5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru	<ul style="list-style-type: none"> a) Memahami kode etik profesi guru b) Menerapkan kode etik profesi guru sebagaimana mestinya c) Berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru 	38 s.d 40
--	---	--	-----------

1	2	3	4
c. Kompetensi Sosial	1. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif	<ul style="list-style-type: none"> a) Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik dalam melaksanakan pembelajaran b) Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik 	41 & 42
	2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun	<ul style="list-style-type: none"> a) Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif b) Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik c) Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik 	43 s.d 45
	3. Beradaptasi di tempat bertugas	<ul style="list-style-type: none"> a) Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik b) Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan 	46 & 47
	4. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan	<ul style="list-style-type: none"> a) Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya 	48 & 49

	profesi lain	melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran b) Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan maupun tulisan	
--	--------------	--	--

3	4		
d. Kompetensi Profesional	1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	a) Memahami materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu b) Memahami substansi mata pelajaran yang diampu c) Menjelaskan manfaat mata pelajaran yang diampu	50 s.d 52
	2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu	a) Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu b) Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu c) Memahami tujuan pembelajaran yang diampu	53 s.d 55
	3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif	a) Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik b) Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik	56 & 57
	4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	a) Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus b) Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan c) Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan	58 s.d 61

	5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.	d) Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber a) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi b) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri	62 & 63
--	--	---	---------

Sumber: Modifikasi oleh peneliti, 2020

Tabel III.3. Kisi-kisi Kuesioner Variabel Kinerja Tenaga Pendidik

Indikator	Item Penilaian	No. Item
a. Mendidik	1. Kepribadian 2. Moral	1&2
b. Mengajar	1. Penyusunan Rencana Pembelajaran 2. Penyajian materi pelajaran 3. Penerapan metode/strategi pembelajaran 4. Pencapaian prestasi hasil belajar	3 s.d 6
c. Membimbing	1. Membimbing peserta didik dalam kegiatan pembelajaran 2. Membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan belajar 3. Membimbing kegiatan ekstrakurikuler	7 s.d 9
d. Mengarahkan	1. Mengarahkan aktivitas belajar 2. Memberikan petunjuk/arahan 3. Menumbuhkan minat belajar	10 s.d 12
e. Melatih	1. Pemberian tugas/latihan 2. Pemberian tugas pekerjaan rumah	13 & 14
f. Menilai	1. Aktivitas belajar 2. Hasil belajar	15 & 16
g. Mengevaluasi	1. Evaluasi proses pembelajaran 2. Evaluasi hasil belajar	17 & 18

Sumber: Modifikasi oleh peneliti, 2020

b. Wawancara

Wawancara ialah proses penelitian yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data yang diperlukan berhubungan dengan rumusan masalah penelitian tujuan penelitian, yang dilakukan melalui proses tanya-jawab

langsung dengan responden yang ditetapkan. Adapun proses wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan pedoman wawancara yang telah dipersiapkan yaitu mengenai variabel Kompetensi serta variabel Kinerja Tenaga Pendidik dalam proses pembelajaran di SMPN 35 Pekanbaru.

c. Observasi

Observasi merupakan kegiatan peneliti dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan, dengan cara mengamati atau melakukan observasi secara langsung terhadap subyek/obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini observasi yang dilakukan diharapkan dapat melengkapi data dan informasi yang telah diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, terkait dengan rumusan masalah penelitian tujuan penelitian.

d. Dokumentasi

Dokumentasi ialah suatu cara peneliti dalam mengumpulkan data penelitian, yaitu dengan mencari dan memilih dokumen atau laporan yang tersedia di tempat penelitian maupun di tempat lain, yang dianggap relevan dengan pokok masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Dalam kaitan ini maka peneliti akan mengumpulkan data mengenai profil sekolah, berbagai literatur, dan peraturan perundang-undangan yang dianggap relevan dan dapat mendukung dan analisis dan pembahasan masalah penelitian nantinya.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk dapat menganalisis permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ialah menganalisis secara deskriptif daripada masing-masing varabel mandiri agar dapat menentukan tingkat pelaksanaan setiap variabel yang diteliti. Analisis deskriptif dilakukan berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh melalui kuesioner.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana yang dilakukan terdiri dari analisis untuk menentukan Persamaan Regresi Linier Sederhana, Uji Koefisien Korelasi, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi, seperti pada uraian berikut:

a. Menentukan Persamaan Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh atau hubungan antara suatu variabel bebas (X) terhadap suatu variabel terikat (Y). Adapun rumus umum persamaan Regresi Linier Sederhana yang digunakan dalam analisis data ini adalah sebagai berikut: (Arikunto, 2010;295)

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja Tenaga Pendidik

X = Variabel Kompetensi

a = Konstanta

b = Koefisien variabel Kompetensi

ε = Epsilon (pengaruh variabel lain)

b. Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji Koefisien Korelasi (R) bertujuan untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel tak bebas (Y). Adapun kuat lemahnya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel tak bebas (Y) tersebut ditentukan oleh besaran Koefisien Korelasi (R) yang diperoleh dari hasil analisis data.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel bebas (Kompetensi) terhadap variabel tak bebas (Kinerja Tenaga Pendidik) di SMPN 35 Kota Pekanbaru.

Adapun hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

H_0 = Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Kota Pekanbaru

H_1 = Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Kota Pekanbaru

Kriteria Pengambilan Keputusan dalam uji hipotesis ini adalah sebagai berikut:

Jika: $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka $\rightarrow H_0$ diterima

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka $\rightarrow H_1$ diterima

Uji hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi (α) = 0,05

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi berguna untuk mengetahui berapa besarnya (persentase) pengaruh variabel bebas (X) secara bersama terhadap variabel tak bebas (Y). Uji Koefisien Determinasi ini dilakukan berdasarkan nilai koefisien yang diperoleh dari hasil analisis data. Koefisien Determinasi tersebut dapat dihitung menggunakan rumus berikut :

$$KD = (R^2) \times 100\%$$

Dimana: $R^2 = R \text{ Square}$

KD = Koefisien Determinasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

A1. Profil SMPN 35 Pekanbaru

Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 35 Pekanbaru merupakan satuan pendidikan tingkat menengah pertama milik pemerintah Kota Pekanbaru yang didirikan untuk dapat memberikan pelayanan pendidikan bagi masyarakat setempat yang bermaksud melanjutkan pendidikan anaknya pada jenjang pendidikan dasar secara formal setelah menyelesaikan jenjang Sekolah Dasar (SD) atau yang sederajat.

SMP Negeri 35 Pekanbaru berdiri tahun 2008, berada di ibu kota provinsi Riau. Letak sekolah yang strategis dan nyaman sangat mendukung proses kegiatan belajar mengajar, ditambah lagi lingkungan sekolah yang dikelilingi oleh pemukiman penduduk yang tumbuh pesat sehingga animo masyarakat untuk

menyekolahkan anaknya di SMP Negeri 35 Pekanbaru ini semakin tahun semakin bertambah, ini ditandai dengan jumlah pendaftar di SMP Negeri 35 Pekanbaru tiap tahun mengalami peningkatan yang cukup signifikan, dan daya tampung siswa sekitar 75% dari jumlah calon siswa yang mendaftar.

Kondisi ekonomi nasional yang akhir-akhir ini cenderung tidak stabil, ditandai dengan melonjaknya harga-harga kebutuhan pokok, sangat berpengaruh sekali terhadap dunia pendidikan di Indonesia, khususnya di SMP Negeri 35 Pekanbaru yang mayoritas mata pencaharian orang tua/wali muridnya adalah buruh, swasta dan pedagang. Sehingga kontribusi langsung dari orang tua siswa terhadap sekolah tidak menjadi prioritas program dan kegiatan sekolah didanai oleh pihak sekolah yang dalam hal ini mengoptimalkan penggunaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS).

Namun demikian, kondisi ekonomi orang tua siswa tersebut tidak menjadi penghalang bagi orang tua/wali murid untuk menyekolahkan anaknya, sebagai wujud kesadarannya pada program pemerintah dalam menyelesaikan wajib belajar 9 tahun, sehingga setiap tahun animo lulusan SD/MI untuk masuk di SMP Negeri 35 Pekanbaru selalu melebihi daya tampung.

Seiring dengan pertambahan calon peserta didik baru di SMP Negeri 35 Pekanbaru, pihak sekolah pun harus menyediakan pelayanan maksimal terhadap peserta didik, sehingga proses belajar mengajar bisa berjalan sesuai dengan tujuan sekolah. Hal ini bisa terwujud jika didukung oleh semua komponen sekolah, baik itu Pihak Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru, Majelis Guru, Komite Sekolah dan stakeholder yang ada, dalam menyediakan materi pembelajaran,

bahan praktek maupun ketersediaan sarana dan prasarana pendukung lainnya, termasuk disini kondisi lingkungan sekolah yang nyaman dan kondusif juga sangat menunjang semangat belajar peserta didik dalam proses belajar mengajar.

Visi yang ingin diwujudkan SMPN 35 Pekanbaru adalah: “Terwujudnya peserta didik (siswa) SMP Negeri 35 Pekanbaru yang kreatif, berprestasi, disiplin, jujur, berwawasan lingkungan, dan peduli sosial yang berlandaskan iman dan taqwa.”

Untuk mewujudkan visi tersebut, maka SMPN 35 Pekanbaru menjalankan Misi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pemahaman terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Meningkatkan kemampuan siswa dengan belajar aktif, kreatif, cerdas melalui problem solving.
- c. Meningkatkan disiplin dan kehidupan yang berakhlak mulia.
- d. Menanamkan rasa jujur pada setiap peserta didik.
- e. Memberikan santunan kepada anak yatim dan siswa yang kurang mampu.
- f. Menanamkan rasa cinta terhadap budaya melayu dan bangga dengan kebudayaan melayu
- g. Melaksanakan K3 melalui pengembangan diri untuk mewujudkan sekolah yang ramah lingkungan.

Tujuan yang ingin dicapai SMPN 35 Pekanbaru adalah:

- a. Terciptanya kesadaran kehidupan beragama dalam keseharian peserta didik.
- b. Terealisasinya peserta didik yang disiplin, jujur dan berakhlak mulia.

- c. Tercapainya prestasi akademik dan non akademik yang mampu bersaing.
- d. Terealisasinya guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
- e. Tercapainya suasana belajar yang nyaman dengan sarana dan media yang cukup.
- f. Tertanamnya rasa peduli sosial (gemar berinfak dan memberikan bantuan kepada anak yatim dan siswa yang kurang mampu).

Adapun prasarana dan sarana yang disediakan di SMPN 35 Pekanbaru antara lain adalah:

- Ruang belajar: 16 ruang kelas
- 1 unit ruang laboratorium IPA beserta perlengkapannya
- 1 unit ruang laboratorium Komputer beserta perlengkapannya
- 1 unit ruang Perpustakaan
- 1 unit ruang Seni
- 1 unit ruang Kepala Sekolah
- 1 unit ruang Majelis Guru
- 1 unit ruang BK dan OSIS
- 1 unit ruang Tamu
- 1 unit Mushalla
- 1 unit Kantin Sekolah

A2. Organisasi SMPN 35 Pekanbaru

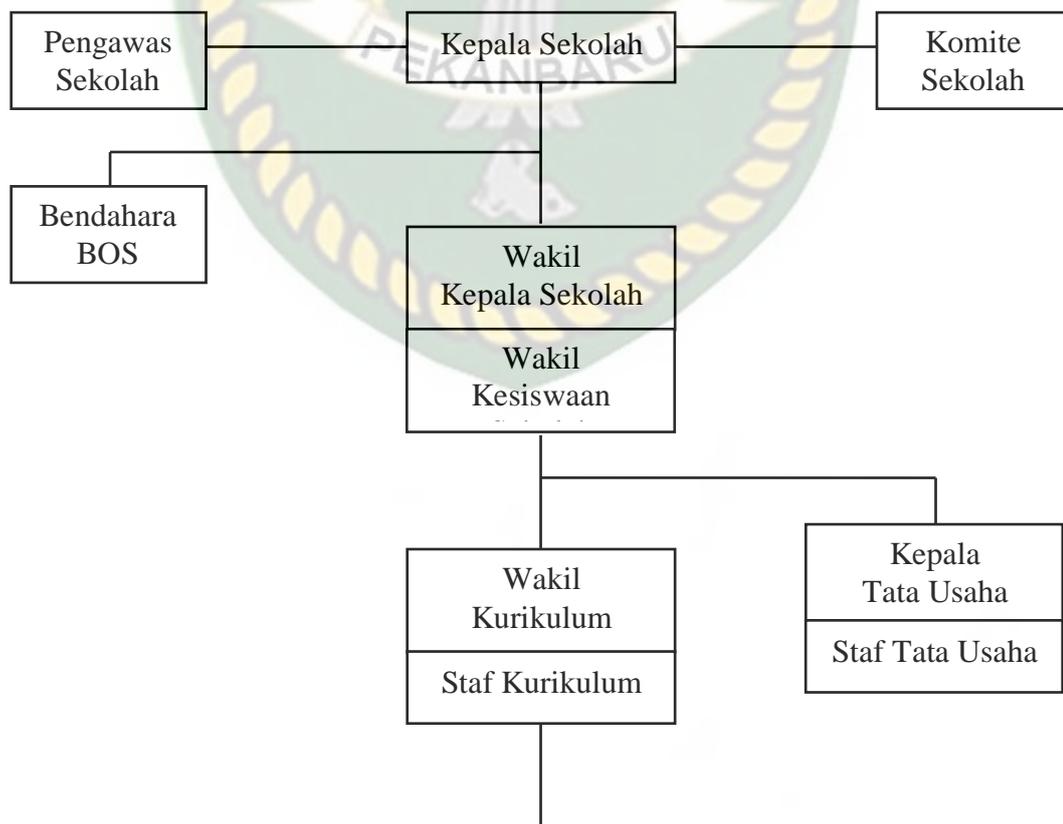
Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) merupakan suatu organisasi penyelenggara pelayanan publik yang menyelenggarakan pelayanan di bidang pendidikan dasar tingkat menengah yang dilaksanakan secara formal dengan masa studi tiga tahun. Demikian pula halnya dengan SMPN 35 Pekanbaru. Adapun organisasi SMPN 35 Pekanbaru terdiri dari:

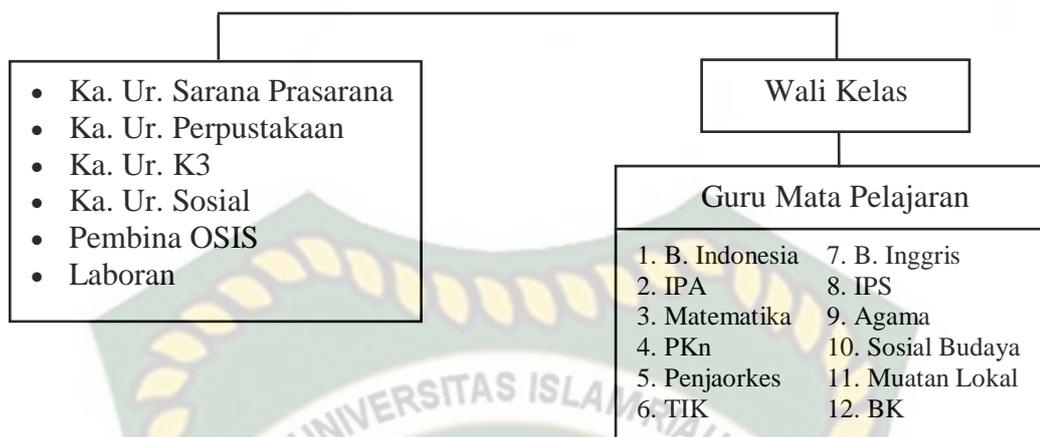
1. Kepala Sekolah
2. Wakil Kepala Sekolah
3. Wakil Kurikulum
 - Staf Kurikulum

4. Kepala Tata Usaha
 - Staf Bagian Tata Usaha
 - Staf Administrasi Sekolah
5. Bendahara Bos
6. Kepala Urusan Sarana Prasarana
7. Kepala Urusan Perpustakaan
8. Kepala Urusan K3
9. Kepala Urusan Sosial
10. Pembina OSIS
11. Laboran
12. Wali Kelas
13. Guru Mata Pelajaran
14. Pengawas Sekolah
15. Komite Sekolah

Bagan Struktur Organisasi SMPN 35 Pekanbaru dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar IV.1.
Bagan Struktur Organisasi SMPN 35 Pekanbaru





Sumber: SMPN 35 Pekanbaru, 2020

B. Analisis dan Interpretasi Data

B1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam hal ini bertujuan untuk menganalisis secara deskriptif masing-masing variabel mandiri agar dapat menentukan tingkat pelaksanaan setiap variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik. Analisis deskriptif ini dilakukan berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh melalui kuesioner seperti yang tersaji pada Lampiran 3 dan Lampiran 4. Uraian analisis deskriptif dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

B1.1. Kompetensi Tenaga Pendidik

Kompetensi merupakan faktor penting yang harus dimiliki seseorang yang menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai dengan profesinya. Hal tersebut dikarenakan kompetensi yang dimiliki seseorang akan menentukan efektivitas dan keberhasilannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tersebut. Demikian pula halnya dengan seorang tenaga pendidik atau guru dalam menjalankan tugas

keprofesionalannya pada proses pembelajaran di sekolah. Dalam melaksanakan tugasnya, setiap tenaga pendidik dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi yang dibutuhkan agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif dan efisien dan tercapainya tujuan pembelajaran sebagaimana yang diharapkan.

Sebagaimana disebutkan di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Standar Kompetensi tenaga pendidik/gurumeliputi: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Profesional.

B1.1.1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. (Situmorang dan Winarno, 2008;23).

Kompetensi Pedagogik guru atau tenaga pendidik yang dianalisis dalam penelitian ini adalah didasarkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, yaitu meliputi:

1. Menguasai karakteristik peserta didik

Seorang tenaga pendidik atau guru harus mampu menguasai karakteristik peserta didik yang menjadi tanggungjawab dalam pelaksanaan tugasnya dalam proses pembelajaran. Dengan begitu, maka tenaga pendidik dapat melaksanakan

proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Dalam kaitan ini maka seorang tenaga pendidik harus mampu memahami karakteristik individu peserta didik, mengidentifikasi potensi peserta didik, serta mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik. Demikian pula halnya dengan tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik menguasai karakteristik peserta didik di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.1. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik Menguasai Karakteristik Peserta Didik

No.	Item Penilaian		Kategori Tanggapan Responden					Total
			SS	S	CS	TS	STS	
1.	Memahami karakteristik individu peserta didik	Jlh resp	12	17	3	-	-	32
		Skor	60	68	9	-	-	137
2.	Mengidentifikasi potensi peserta didik	Jlh resp	6	21	5	-	-	32
		Skor	30	84	15	-	-	129
3.	Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik	Jlh resp	11	16	5	-	-	32
		Skor	55	64	15	-	-	134
Skor Total							400	
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 400/3							133,3	
Kategori							Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang menguasai karakteristik peserta didik adalah 400 dan rata-rata skor 133,3. Dari hasil perhitungan tersebut berarti dalam hal menguasai karakteristik peserta didik, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori baik. Dalam kaitan ini maka kemampuan tenaga pendidik yang baik dalam menguasai karakteristik peserta

didik berarti bahwa tenaga pendidik telah mampu memahami karakteristik individu peserta didik, terutama yang berkaitan dengan hal-hal yang dapat mendorong motivasi belajarnya.

Disamping itu tenaga pendidik telah mampu mengidentifikasi potensi peserta didik, seperti hal-hal yang berkaitan dengan bakat dan kemampuan yang dimilikinya dalam belajar. Dengan begitu maka tenaga pendidik dapat mengarahkan pembelajaran sesuai potensi yang dimiliki peserta didik. Kemudian tenaga pendidik mampu mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik yang menjadi tanggungjawabnya dan berupaya membantu dan mengatasi kesulitan belajar peserta didik dengan menerapkan metode atau strategi belajar yang lebih tepat dan efektif bagi peserta didik tersebut.

2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik

Seorang tenaga pendidik diharapkan dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik dan mampu membina kepribadian peserta didik. Untuk dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik dan mampu membina kepribadian peserta didik, maka seorang tenaga pendidik harus menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. Untuk itu, seorang tenaga pendidik harus memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, dan mampu menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam proses pembelajaran.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.2. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran Yang Mendidik

No.	Item Penilaian		Kategori Tanggapan Responden					Total
			SS	S	CS	TS	STS	
1.	Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	Jlh resp	6	21	5	-	-	32
		Skor	30	84	15	-	-	129
2.	Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif	Jlh resp	4	23	5	-	-	32
		Skor	20	92	15	-	-	127
Skor Total								256
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 256/2								128
Kategori								Baik

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik adalah 256 dan rata-rata skor 128. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori baik.

Dalam kaitan ini berarti tenaga pendidik tersebut pada umumnya telah mampu memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, dan tenaga pendidik mampu menerapkan berbagai pendekatan, strategi,

metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam proses pembelajaran.

3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu

Kemampuan seorang tenaga pendidik untuk mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diajarkannya kepada peserta didik diperlukan agar proses pembelajaran mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam kaitan ini maka tenaga pendidik dituntut untuk mampu memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum, menentukan tujuan pembelajaran, serta mampu mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.3. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik Mengembangkan Kurikulum yang Terkait Dengan Mata Pelajaran yang Diampu

No.	Item Penilaian		Kategori Tanggapan Responden					Total
			SS	S	CS	TS	STS	
1.	Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum	Jlh resp	8	21	3	-	-	32
		Skor	40	84	9	-	-	133
2.	menentukan tujuan pembelajaran	Jlh resp	9	21	2	-	-	32
		Skor	45	84	6	-	-	135
3.	Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian	Jlh resp	3	25	4	-	-	32
		Skor	15	100	12	-	-	127
Skor Total								395

Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 395/3	131,7
Kategori	Baik

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu adalah 395 dan rata-rata skor 131,7. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori baik. Hal ini berarti tenaga pendidik telah mampu memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum, menentukan tujuan pembelajaran, serta mampu mengembangkan indikator dan instrumen penilaian dalam melaksanakan proses pembelajaran.

4. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik

Sebagai pendidik, maka seorang tenaga pendidik tidak hanya berfungsi untuk menyajikan materi pelajaran yang bersifat ilmiah kepada peserta dalam proses pembelajaran di sekolah, akan tetapi seorang tenaga pendidik juga harus mampu memberikan pembelajaran yang mendidik untuk dapat membentuk kepribadian dan sikap yang baik. Kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan tenaga pendidik diharapkan dapat mendidik siswa untuk menjadi individu yang berkepribadian dan bertanggung jawab.

Maka dari itu setiap tenaga pendidik harus mampu memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik, menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, melaksanakan pembelajaran yang mendidik dengan

memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan, serta menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.4. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik Menyenggarakan Pembelajaran yang Mendidik

No.	Item Penilaian	Kategori Tanggapan Responden					Total	
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik	Jlh resp	8	23	1	-	-	32
		Skor	40	92	3	-	-	135
2.	Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap	Jlh resp	3	25	4	-	-	32
		Skor	15	100	12	-	-	127
3.	Melaksanakan pembelajaran yang mendidik dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan	Jlh resp	9	21	2	-	-	32
		Skor	45	84	6	-	-	135
4.	Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan	Jlh resp	3	24	5	-	-	32
		Skor	15	96	15	-	-	126
Skor Total							523	
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 523/4							130,8	
Kategori							Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik adalah 523 dengan rata-rata skor 130,81. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, kemampuan tenaga

pendidik adalah kategori baik. Hal ini berarti tenaga pendidik telah memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik dengan baik, mampu menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, melaksanakan pembelajaran yang mendidik sesuai standar yang dipersyaratkan, serta menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang sesuai dengan materi pelajaran.

5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran

Seiring dengan pesatnya kemajuan teknologi, khususnya kemajuan teknologi informasi dan komunikasi dewasa ini, maka tenaga pendidik juga harus mampu memanfaatkannya untuk kepentingan pembelajaran yang diajarkan. Dengan begitu, maka kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan lebih berkembang dan mutu pembelajaran yang dihasilkan semakin ditingkatkan mengikuti perubahan dan kemajuan zaman.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti tersaji pada tabel berikut:

Tabel IV.5. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik Memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Kepentingan Pembelajaran

No.	Item Penilaian		Kategori Tanggapan Responden					Total
			SS	S	CS	TS	STS	
1.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu	Jlh resp	7	20	5	-	-	32
		Skor	35	80	15	-	-	130

Skor Total	130
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 130/1	130
Kategori	Baik

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran adalah 130 dengan rata-rata skor 130. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori baik. Hal ini berarti tenaga pendidik telah mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pelaksanaan proses pembelajaran.

6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki

Dalam melaksanakan tugasnya setiap tenaga pendidik harus berupaya mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik. Oleh sebab itu tenaga pendidik memfasilitasinya agar peserta didik dapat mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, antara lain dengan menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal, dan menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik dan kreativitasnya.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi

yang dimiliki di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.6. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik Memfasilitasi Pengembangan Potensi Peserta Didik untuk Mengaktualisasikan Berbagai Potensi yang dimiliki

No.	Item Penilaian	Kategori Tanggapan Responden					Total	
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal	Jlh resp	6	20	6	-	-	32
		Skor	30	80	18	-	-	128
2.	Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik dan kreativitasnya	Jlh resp	6	21	5	-	-	32
		Skor	30	84	15	-	-	129
Skor Total							257	
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 257/2							128,5	
Kategori							Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki adalah 257 dengan rata-rata skor 128,5. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori baik.

7. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik

Dalam melaksanakan tugasnya proses pembelajaran, tenaga pendidik harus mampu menjalin komunikasi yang baik dengan segenap peserta didik. Dengan

begitu maka peserta didik akan dapat menyerap materi yang diajarkan secara efektif. Dalam kaitan ini maka setiap tenaga pendidik harus mampu memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan maupun tulisan, dan berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik. Kemampuan komunikasi ini tentunya sangat penting dimiliki bagi setiap tenaga pendidik, agar proses pembelajaran berlangsung efektif karena peserta didik lebih termotivasi dalam mengikuti proses pembelajaran.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.7. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik Berkomunikasi Secara Efektif, Empatik, dan Santun dengan Peserta Didik

No.	Item Penilaian		Kategori Tanggapan Responden					Total
			SS	S	CS	TS	STS	
1.	Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan maupun tulisan	Jlh resp	8	20	4	-	-	32
		Skor	40	80	12	-	-	132
2.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik	Jlh resp	6	20	6	-	-	32
		Skor	30	80	18	-	-	128
Skor Total							260	
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 260/2							130	
Kategori							Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik adalah 260 dengan rata-rata skor 130. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat

disimpulkan bahwa dalam hal berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori baik.

8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar

Penilaian dan evaluasi merupakan kegiatan yang sangat penting yang perlu dilakukan oleh setiap tenaga pendidik, agar kemajuan proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik dapat diketahui. Untuk itu maka tenaga pendidik harus mampu memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, dan melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.8. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik Menyelenggarakan Penilaian dan Evaluasi Proses dan Hasil Belajar

No.	Item Penilaian	Kategori Tanggapan Responden					Total	
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar	Jlh resp	9	18	5	-	-	32
		Skor	45	72	15	-	-	132
2.	Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar	Jlh resp	8	18	6	-	-	32
		Skor	40	72	18	-	-	130
3.	Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar	Jlh resp	6	22	4	-	-	32
		Skor	30	88	12	-	-	130
4.	Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar	Jlh resp	5	21	6	-	-	32
		Skor	25	84	18	-	-	127
Skor Total							519	

Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 519/4	129,8
Kategori	Baik

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar adalah 519 dengan rata-rata skor 129,8. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori baik. Hal ini berarti tenaga pendidik memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, serta melakukan evaluasi proses dan hasil belajar dengan baik dalam proses pembelajaran.

9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran

Tenaga pendidik harus mampu memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi yang dilakukan terhadap proses dan hasil belajar peserta didik untuk kepentingan pembelajaran. Dalam kaitan ini maka seorang tenaga pendidik harus memiliki kemampuan menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar, menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan, dan memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran di SMPN 35

Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel IV.9. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik Memanfaatkan Hasil Penilaian dan Evaluasi untuk Kepentingan Pembelajaran

No.	Item Penilaian	Kategori Tanggapan Responden					Total	
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar	Jlh resp	6	22	4	-	-	32
		Skor	30	88	12	-	-	130
2.	Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan	Jlh resp	7	21	4	-	-	32
		Skor	35	84	12	-	-	131
3.	Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran	Jlh resp	6	21	5	-	-	32
		Skor	30	84	15	-	-	129
Skor Total							390	
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 390/3							130	
Kategori							Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran adalah 390 dengan rata-rata skor 130. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori baik.

10. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran

Dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran, tenaga pendidik juga harus mampu melakukan tindakan reflektif. Tindakan reflektif adalah kegiatan tenaga pendidik yang cukup penting untuk mengetahui sejauhmana efektivitas proses pembelajaran yang telah dicapai. Dalam kaitan ini maka tenaga pendidik harus mampu melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan, memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran, dan melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Dari hasil kuesioner yang diperoleh tentang kemampuan tenaga pendidik memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.10. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga PendidikMemanfaatkan Hasil Penilaian dan Evaluasi untuk Kepentingan Pembelajaran

No.	Item Penilaian	Kategori Tanggapan Responden					Total	
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan	Jlh resp	7	19	6	-	-	32
		Skor	35	76	18	-	-	129
2.	Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran	Jlh resp	5	25	2	-	-	32
		Skor	25	100	6	-	-	131
3.	Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran	Jlh resp	4	24	4	-	-	32
		Skor	20	96	12	-	-	128
Skor Total							388	
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 388/3							129,3	
Kategori							Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran adalah 388 dengan rata-rata skor 129,3. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori baik.

Dari keseluruhan tanggapan responden tentang sub indikator Kompetensi Pedagogik tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru sebagaimana yang telah diuraikan, maka dapat dilakukan rekapitulasi seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.11. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Pedagogik Tenaga Pendidik

No.	Sub Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1.	Menguasai karakteristik peserta didik	133,3	Baik
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	128	Baik
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu	131,7	Baik
4.	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik	130,8	Baik
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran	130	Baik
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki	128,5	Baik
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik	130	Baik
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar	129,8	Baik
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran	130	Baik
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran	129,3	Baik

Total	1301,4	
Rata-rata	130,1	
Kategori	Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data rekapitulasi hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang Kompetensi Pedagogik tenaga pendidik adalah 1301,4 dengan rata-rata skor 130,14. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ditinjau dari Kompetensi Pedagogik, maka kompetensi tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru adalah kategori baik.

B1.1.2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kepribadian guru sangat kuat pengaruhnya terhadap tugasnya sebagai pendidik. Kewibawaan guru ada dalam kepribadiannya (Situmorang dan Winarno, 2008;21).

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Standar Kompetensi Guru, kompetensi kepribadian gurumata pelajaran di SMP adalah terdiri dari: (1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia; (2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa; (4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi,

rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; (5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia

Guru sebagai seorang tenaga pendidik harus mampu memberikan keteladanan kepada peserta didik, dengan bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. Untuk itu maka tenaga pendidik harus mampu menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender; serta bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.12. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia

No.	Item Penilaian	Kategori Tanggapan Responden					Total	
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender	Jlh resp	6	21	5	-	-	32
		Skor	30	84	15	-	-	129
2.	Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam	Jlh resp	1	26	5	-	-	32
		Skor	5	104	15	-	-	124
Skor Total							253	

Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 253/2	126,5
Kategori	Baik

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia adalah 253 dengan rata-rata skor 126,5. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori baik.

2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat

Guru sebagai seorang tenaga pendidik juga harus mampu memberikan contoh dan teladan yang baik kepada peserta didik. Di samping itu, seorang tenaga pendidik harus selalu berupaya berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi, berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia, dan selalu berperilaku yang dapat diteladan oleh peserta didik serta anggota masyarakat di sekitarnya. Hal tersebut penting artinya dikarenakan seorang tenaga pendidik tidak hanya memiliki tugas dan tanggungjawab dalam mengajar, akan tetapi tenaga pendidik harus mampu mendidik, membimbing dan mengarahkan peserta didik.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik

dan masyarakat di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.13. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat

No.	Item Penilaian	Kategori Tanggapan Responden					Total	
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi	Jlh resp	6	23	3	-	-	32
		Skor	30	92	9	-	-	131
2.	Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia	Jlh resp	4	25	3	-	-	32
		Skor	20	100	9	-	-	129
3.	Berperilaku yang dapat diteladan oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya	Jlh resp	6	23	3	-	-	32
		Skor	30	92	9	-	-	131
Skor Total							391	
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 391/3							130,3	
Kategori							Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat adalah 391 dengan rata-rata skor 130,3. Dengan maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, maka kemampuan tenaga pendidik adalah kategori baik.

3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa

Setiap tenaga pendidik harus mampu menjadi panutan bagi peserta didik dan memberikan keteladanan yang baik kepada peserta didik. Oleh karena itu dalam melaksanakan tugasnya seorang tenaga pendidik harus mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. Hal tersebut penting artinya agar peserta didik menghormati tenaga pendidik dan bersikap disiplin dan mengikuti arahan yang diberikan dalam proses pembelajaran yang disajikan.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawadi SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden sepertiyang tersajipada tabel berikut:

Tabel IV.14. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa

No.	Item Penilaian		Kategori Tanggapan Responden					Total
			SS	S	CS	TS	STS	
1.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil	Jlh resp	7	21	4	-	-	32
		Skor	35	84	12	-	-	131
2.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa	Jlh resp	6	23	3	-	-	32
		Skor	30	92	9	-	-	131
Skor Total							262	
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 262/2							131	
Kategori							Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan

berwibawa adalah 262 dengan rata-rata skor 131. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori baik.

4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri

Guru sebagai tenaga pendidik mempunyai tanggungjawab untuk mencapai keberhasilan proses pembelajaran peserta didik. Oleh sebab itu, tenaga pendidik harus mampu menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi, bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri, dan bekerja mandiri secara profesional.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.15. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri

No.	Item Penilaian		Kategori Tanggapan Responden					Total
			SS	S	CS	TS	STS	
1.	Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi	Jlh resp	10	19	3	-	-	32
		Skor	50	76	9	-	-	135
2.	Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri	Jlh resp	7	25	-	-	-	32
		Skor	35	100	-	-	-	135
3.	Bekerja mandiri secara profesional	Jlh resp	6	22	4	-	-	32
		Skor	30	88	12	-	-	130
Skor Total								400

Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 400/3	133,3
Kategori	Baik

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri adalah 400 dengan rata-rata skor 133,3. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori baik. Hal ini berarti tenaga pendidik harus mampu menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi, memiliki kebanggaan melaksanakan profesi sebagai guru dan percaya pada diri sendiri, serta mampu bekerja mandiri secara profesional.

5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru

Sebagai tenaga profesional maka tenaga pendidik atau guru mempunyai kode etik sebagaimana yang ditetapkan pemerintah. Oleh sebab itu dalam menjalankan tugasnya, tenaga pendidik harus mematuhi dan menjunjung tinggi kode etik profesi guru, agar kegiatan yang dijalankan sesuai profesinya mampu mencapai hasil yang diharapkan, dengan memahami kode etik profesi guru, menerapkan kode etik profesi guru sebagaimana mestinya, dan berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik menjunjung tinggi kode etik profesi guru di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden sepertiterdapat pada tabel berikut:

Tabel IV.16. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik menjunjung tinggi kode etik profesi guru

No.	Item Penilaian		Kategori Tanggapan Responden					Total
			SS	S	CS	TS	STS	
1.	Memahami kode etik profesi guru	Jlh resp	6	25	1	-	-	32
		Skor	30	100	3	-	-	133
2.	Menerapkan kode etik profesi guru sebagaimana mestinya	Jlh resp	9	23	-	-	-	32
		Skor	45	92	-	-	-	137
3.	Berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru	Jlh resp	9	22	1	-	-	32
		Skor	45	88	3	-	-	136
Skor Total								406
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 406/3								135,3
Kategori								Sangat Baik

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik menjunjung tinggi kode etik profesi guru adalah 406 dengan rata-rata skor 135,3. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal menjunjung tinggi kode etik profesi guru, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori sangat baik. Hal ini berarti tenaga pendidik selalu mematuhi dan menjunjung tinggi kode etik profesi, menerapkan kode etik profesi sebagaimana mestinya, dan berperilaku sesuai dengan kode etik profesi sesuai ketentuan yang berlaku.

Dari keseluruhan tanggapan responden tentang sub indikator Kompetensi Kepribadian tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru sebagaimana yang telah diuraikan, maka dapat dilakukan rekapitulasi seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.17. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Kepribadian Tenaga Pendidik

No.	Sub Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia	126,5	Baik
2.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat	130,3	Baik
3.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa	131	Baik
4.	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri	133,3	Baik
5.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru	135,3	Baik
Total		656,4	
Rata-rata		131,3	
Kategori		Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data rekapitulasi hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang Kompetensi Kepribadian tenaga pendidik adalah 656,4 dengan rata-rata skor 131,3. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ditinjau dari Kompetensi Kepribadian, maka kompetensi tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru adalah kategori baik.

B1.1.3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta

didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar (Wahyudi, 2012; 25).

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Kompetensi sosial guru mata pelajaran di SMP meliputi: (1) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; (2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat; (3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya; (4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

1. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif

Dalam melaksanakan proses pembelajaran maka tenaga pendidik harus mampu bersikap inklusif dan bertindak objektif sesuai dengan ketentuan latar belakang keilmuan mata pelajaran yang menjadi tanggungjawabnya. Di samping itu seorang tenaga pendidik tidak bersikap diskriminatif dalam memperlakukan peserta didik, baik dalam hal jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, maupun status sosial ekonomi.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel IV.18 Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif

No.	Item Penilaian		Kategori Tanggapan Responden					Total
			SS	S	CS	TS	STS	
1.	Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik dalam melaksanakan pembelajaran	Jlh resp	11	17	4	-	-	32
		Skor	55	68	12	-	-	135
2.	Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik	Jlh resp	8	24	-	-	-	32
		Skor	40	96	-	-	-	136
Skor Total							271	
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 406/3							135,5	
Kategori							Sangat Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif adalah 271 dengan rata-rata skor 135,5. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori sangat baik. Hal ini berarti bahwa tenaga pendidik selalu bersikap objektif dan adil dalam memperlakukan peserta didik, serta tanpa membeda-bedakannya atas dasar latar belakang maupun status sosial peserta didik tersebut dalam melaksanakan proses pembelajaran.

2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun

Tenaga pendidik harus mampu menjalin suatu komunikasi yang baik dengan berbagai pihak, tidak hanya dengan peserta didik, tetapi juga dengan

teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya, orang tua peserta didik serta masyarakat. Hal tersebut penting dilakukan oleh tenaga pendidik untuk kemajuan dan keberhasilan proses pembelajaran yang dilaksanakan sebagaimana yang diharapkan.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.19. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun

No.	Item Penilaian		Kategori Tanggapan Responden					Total
			SS	S	CS	TS	STS	
1.	Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif	Jlh resp	10	20	2	-	-	32
		Skor	50	80	6	-	-	136
2.	Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik	Jlh resp	7	22	3	-	-	32
		Skor	35	88	9	-	-	132
3.	Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik	Jlh resp	9	22	1	-	-	32
		Skor	45	88	3	-	-	136
Skor Total							404	
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 404/3							134,7	
Kategori							Sangat Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun adalah 404 dengan

rata-rata skor 134,7. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori sangat baik.

3. Beradaptasi di tempat bertugas

Guru sebagai tenaga pendidik juga harus mampu beradaptasi dengan baik di lingkungan tempat bekerja, yaitu terkait dengan lingkungan sekolah. Dengan begitu maka proses pembelajaran akan berlangsung lebih efektif. Pada suatu lingkungan sekolah yang merupakan organisasi penyelenggara pendidikan secara formal pada umumnya terdapat beberapa unsur yang terkait, seperti tenaga pendidik, tenaga/pegawai administrasi sekolah, peserta didik serta sarana dan prasarana sekolah.

. Di samping itu seorang tenaga pendidik juga harus berupaya secara aktif melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan. Dalam hal ini seorang tenaga pendidik juga dituntut untuk menunjukkan sikap kepedulian dan tanggungjawab terhadap peningkatan kualitas pendidikan di daerah tempatnya berada.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik dalam beradaptasi di tempat bertugas di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.20. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik beradaptasi di tempat bertugas

No.	Item Penilaian	Kategori Tanggapan Responden					Total	
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik	Jlh resp	8	22	2	-	-	32
		Skor	40	88	6	-	-	134
2.	Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan	Jlh resp	7	20	5	-	-	32
		Skor	35	80	15	-	-	130
Skor Total							264	
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 264/2							132	
Kategori							Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik beradaptasi di tempat bertugas adalah 264 dengan rata-rata skor 132. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal beradaptasi di tempat bertugas, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori baik.

4. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain

Tenaga pendidik juga harus berupaya secara aktif menjalin komunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. Di samping itu tenaga pendidik juga harus berupaya secara aktif mengkomunikasikan hasil-

hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan maupun tulisan

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik dalam berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.21. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain

No.	Item Penilaian	Kategori Tanggapan Responden					Total	
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran	Jlh resp	4	24	4	-	-	32
		Skor	20	96	12	-	-	128
2.	Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan maupun tulisan	Jlh resp	3	25	4	-	-	32
		Skor	15	100	12	-	-	127
Skor Total							255	
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 255/2							127,5	
Kategori							Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain adalah 255 dengan rata-rata skor 127,5. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori baik.

Dari keseluruhan tanggapan responden tentang sub indikator Kompetensi Sosialtenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru sebagaimana yang telah diuraikan, maka dapat dilakukan rekapitulasi seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.22. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Sosial Tenaga Pendidik

No.	Sub Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif	135,5	Sangat Baik
2.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun	134,7	Sangat Baik
3.	Beradaptasi di tempat bertugas	132	Baik
4.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain	127,5	Baik
Total		529,7	
Rata-rata		132,4	
Kategori		Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data rekapitulasi hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang Kompetensi Sosialtenaga pendidik adalah 529,7 dengan rata-rata skor 132,4. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ditinjau dari Kompetensi Sosial, maka kompetensi tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru adalah kategori baik.

B1.1.4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional, yang meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya

beserta metodenya, sehingga dapat membimbing peserta didik mencapai standar kompetensi yang telah ditentukan (Surya, 2003;138).

Sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Standar Kompetensi Guru, bahwa kompetensi profesional gurumata pelajaran di SMP adalah: (1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu; (3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; (4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; (5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu

Seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran harus mempunyai kemampuan profesional, baik yang diperoleh selama masa pendidikan maupun dari pengalamannya mengajar. Hal tersebut antara lain menyangkut kemampuan untuk memahami materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, memahami substansi mata pelajaran yang diampu, dan menjelaskan manfaat mata pelajaran yang diampu kepada peserta didik.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik dalam menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung

mata pelajaran yang diampudi SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.23. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu

No.	Item Penilaian	Kategori Tanggapan Responden					Total	
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Memahami materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	Jlh resp	12	9	1	-	-	32
		Skor	60	76	3	-	-	139
2.	Memahami substansi mata pelajaran yang diampu	Jlh resp	6	26	-	-	-	32
		Skor	30	104	-	-	-	134
3.	Menjelaskan manfaat mata pelajaran yang diampu	Jlh resp	9	23	-	-	-	32
		Skor	45	92	-	-	-	137
Skor Total							410	
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 410/3							136,7	
Kategori							Sangat Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu adalah 410 dengan rata-rata skor 136,7. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori sangat baik.

2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu

Setiap mata pelajaran yang diajarkan di sekolah mempunyai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Oleh sebab itu tenaga pendidik harus mampu menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, yaitu dengan memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu, memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, serta memahami tujuan pembelajaran yang diampu.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik dalam menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampudi SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.24. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu

No.	Item Penilaian		Kategori Tanggapan Responden					Total
			SS	S	CS	TS	STS	
1.	Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu	Jlh resp	8	24	-	-	-	32
		Skor	40	96	-	-	-	136
2.	Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu	Jlh resp	13	19	-	-	-	32
		Skor	65	76	-	-	-	141
3.	Memahami tujuan pembelajaran yang diampu	Jlh resp	11	21	-	-	-	32
		Skor	55	84	-	-	-	139
Skor Total							416	
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 416/3							138,7	
Kategori							Sangat Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga

pendidik menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu adalah 416 dengan rata-rata skor 138,7. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori sangat baik.

3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif

Setiap tenaga pendidik harus mampu mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif. Hal tersebut penting dilakukan oleh tenaga pendidik agar proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Oleh sebab itu, tenaga pendidik harus mampu memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik, dan mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai tingkat perkembangan peserta didik.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik dalam mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.25. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif

No.	Item Penilaian		Kategori Tanggapan Responden					Total
			SS	S	CS	TS	STS	
1.	Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik	Jlh resp	4	27	1	-	-	32
		Skor	20	108	3	-	-	131
2.	Mengolah materi pelajaran yang diampu	Jlh resp	10	21	1	-	-	32

secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik	Skor	50	84	3	-	-	137
Skor Total							268
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 268/2							134
Kategori							Baik

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif adalah 268 dengan rata-rata skor 134. Dari hasil perhitungan dan analisis yang diuraikan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori baik.

4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif

Tenaga pendidik juga harus mampu mengembangkan keprofesionalnya dalam melaksanakan proses pembelajaran terhadap peserta didik, agar mutu pembelajaran lebih meningkat dan sesuai perkembangan zaman. Untuk itu maka tenaga pendidik harus mampu melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan, melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan, dan mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik dalam mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan

tindakan reflektif di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.26. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif

No.	Item Penilaian	Kategori Tanggapan Responden					Total	
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus	Jlh resp	4	26	2	-	-	32
		Skor	20	104	6	-	-	130
2.	Memfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan	Jlh resp	1	28	3	-	-	32
		Skor	5	112	9	-	-	126
3.	Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan	Jlh resp	3	21	8	-	-	32
		Skor	15	84	24	-	-	123
4.	Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber	Jlh resp	2	26	4	-	-	32
		Skor	10	104	12	-	-	126
Skor Total							505	
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 505/4							126,3	
Kategori							Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif adalah 505 dengan rata-rata skor 126,3. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori baik.

5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri

Sebagai tenaga profesional di bidangnya, tenaga pendidik harus mampu memanfaatkan perkembangan teknologi untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dengan begitu pelaksanaan tugas dalam melaksanakan proses pembelajaran lebih berkualitas. Hal tersebut dapat dilakukan tenaga pendidik dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi; dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Dari hasil kuesioner tentang kemampuan tenaga pendidik dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.27. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Tenaga Pendidik memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri

No.	Item Penilaian	Kategori Tanggapan Responden					Total	
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi	Jlh resp	6	22	4	-	-	32
		Skor	30	88	12	-	-	130
2.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri	Jlh resp	5	24	3	-	-	32
		Skor	25	96	9	-	-	130
Skor Total							260	
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 260/2							130	
Kategori							Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang kemampuan tenaga pendidik memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri adalah 260 dengan rata-rata skor 130. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri, kemampuan tenaga pendidik adalah kategori baik.

Dari keseluruhan tanggapan responden tentang sub indikator Kompetensi Profesional tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru sebagaimana yang telah diuraikan, maka dapat dilakukan rekapitulasi seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.28. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik

No.	Sub Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	136,7	Sangat Baik
2.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu	138,7	Sangat Baik
3.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif	134	Baik
4.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	126,3	Baik
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri	130	Baik
Total		665,7	
Rata-rata		133,1	
Kategori		Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data rekapitulasi hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang Kompetensi

Profesional tenaga pendidik adalah 665,7 dengan rata-rata skor 133,1. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ditinjau dari Kompetensi Profesional, maka kompetensi tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru adalah kategori baik.

Selanjutnya dari keseluruhan tanggapan responden tentang indikator Kompetensi tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru sebagaimana yang telah diuraikan, maka dapat dilakukan rekapitulasi seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.29. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Tenaga Pendidik

No.	Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1.	Kompetensi Pedagogik	130,1	Baik
2.	Kompetensi Kepribadian	131,3	Baik
3.	Kompetensi Sosial	132,4	Baik
4.	Kompetensi Profesional	133,1	Baik
Total		526,9	
Rata-rata		131,7	
Kategori		Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data rekapitulasi hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang Kompetensi tenaga pendidik adalah 526,9 dengan rata-rata skor sebesar 131,7. Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Tenaga Pendidik di SMPN 35 Pekanbaru adalah kategori baik, yang ditinjau dari Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Profesional.

B1.2. Kinerja Tenaga Pendidik

Keberadaan tenaga pendidik merupakan salah satu unsur penting dalam proses pembelajaran yang berlangsung secara formal di sekolah. Hal tersebut dikarenakan seorang tenaga pendidik bukan hanya melaksanakan tugas mengajar peserta didik, tetapi seorang tenaga pendidik juga melaksanakan tugas mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi proses dan hasil belajar peserta didik. Oleh sebab itu setiap tenaga pendidik dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagaimana yang dinyatakan di dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, pada Pasal 1 poin (1) disebutkan bahwa: “Jabatan fungsional guru adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil.”

B1.2.1. Mendidik

Mendidik merupakan salah satu tugas guru atau tenaga pendidik yang penting dalam melaksanakan proses pembelajaran. Seorang tenaga pendidik pada dasarnya tidak hanya melaksanakan tugas menyampaikan materi pelajaran bersifat pengetahuan dan keilmuan semata, akan tetapi tenaga pendidik juga dituntut untuk mampu mendidik peserta didik agar memiliki kepribadian dan moral/perilaku yang baik.

Dari hasil kuesioner tentang pelaksanaan tugas dalam mendidik oleh tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.30. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Tugas Mendidik

No.	Sub Indikator		Kategori Tanggapan Responden					Total
			SS	S	CS	TS	STS	
1.	Kepribadian	Jlh resp	8	21	3	-	-	32
		Skor	40	84	9	-	-	133
2.	Moral	Jlh resp	9	21	2	-	-	32
		Skor	45	84	6	-	-	135
Skor Total								268
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 268/2								134
Kategori								Baik

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang pelaksanaan tugas mendidik adalah 268 dengan rata-rata skor 134. Dari hasil tanggapan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal pelaksanaan tugas mendidik, kinerja tenaga pendidik adalah kategori baik.

B1.2.2. Mengajar

Mengajar merupakan tugas utama guru atau tenaga pendidik dalam proses pembelajaran di sekolah. Oleh sebab itu tenaga pendidik harus mampu melaksanakan tugas mengajar secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan pendidikan dan pembelajaran serta kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu tenaga pendidik harus melakukan penyusunan Rencana Pembelajaran yang efektif,

menyajikan materi pelajaran sesuai dengan silabus dan kurikulum, menerapkan metode/strategi pembelajaran yang tepat, serta berupaya agar peserta didik mencapai standar prestasi hasil belajar yang ditetapkan.

Dari hasil kuesioner tentang pelaksanaan tugas dalam mengajar oleh tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.31. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Tugas Mengajar

No.	Sub Indikator	Kategori Tanggapan Responden					Total	
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Penyusunan Rencana Pembelajaran	Jlh resp	11	20	1	-	-	32
		Skor	55	80	3	-	-	138
2.	Penyajian materi pelajaran	Jlh resp	9	20	3	-	-	32
		Skor	45	80	9	-	-	134
3.	Penerapan metode/strategi pembelajaran	Jlh resp	7	21	4	-	-	32
		Skor	35	84	12	-	-	131
4.	Pencapaian prestasi hasil belajar	Jlh resp	2	25	5	-	-	32
		Skor	10	100	15	-	-	125
Skor Total							528	
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 528/4							132	
Kategori							Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang pelaksanaan tugas mengajar adalah 528 dengan rata-rata skor 132. Dari hasil tanggapan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal pelaksanaan tugas mengajar, kinerja tenaga pendidik adalah kategori baik.

B1.2.3. Membimbing

Selain melaksanakan tugas mendidik dan mengajar, tenaga pendidik juga perlu membimbing peserta didik. Pelaksanaan tenaga pendidik dalam membimbing juga merupakan hal yang penting agar proses pembelajaran berlangsung efektif. Adapun pelaksanaan tenaga pendidik dalam membimbing antara lain seperti membimbing peserta didik dalam kegiatan pembelajaran, membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan belajar, dan membimbing kegiatan ekstrakurikuler yang dilakukan peserta didik.

Dari hasil kuesioner tentang pelaksanaan tugas dalam membimbing oleh tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.32. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Tugas Membimbing

No.	Sub Indikator		Kategori Tanggapan Responden					Total
			SS	S	CS	TS	STS	
1.	Membimbing peserta didik dalam kegiatan pembelajaran	Jlh resp	12	18	2	-	-	32
		Skor	60	72	6	-	-	138
2.	Membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan belajar	Jlh resp	7	22	3	-	-	32
		Skor	35	88	9	-	-	132
3.	Membimbing kegiatan ekstrakurikuler	Jlh resp	1	28	3	-	-	32
		Skor	5	112	9	-	-	126
Skor Total							396	
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 396/3							132	
Kategori							Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang pelaksanaan tugas membimbing adalah 396 dengan rata-rata skor 132. Dari hasil tanggapan

responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal pelaksanaan tugas membimbing, kinerja tenaga pendidik adalah kategori baik.

B1.2.4. Mengarahkan

Dalam proses pembelajaran, tenaga pendidik harus bersikap prokatif dalam mengarahkan peserta didik, agar proses pembelajaran berlangsung efektif dan mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam kaitan ini ini, maka tenaga pendidik perlu mengarahkan aktivitas belajar peserta didik, memberikan petunjuk atau arahan yang diperlukan, serta berupaya untuk menumbuhkan minat belajar peserta didik.

Dari hasil kuesioner tentang pelaksanaan tugas dalam mengarahkan oleh tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.33. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Tugas Mengarahkan

No.	Sub Indikator	Kategori Tanggapan Responden					Total	
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Mengarahkan aktivitas belajar	Jlh resp	15	17	-	-	-	32
		Skor	75	68	-	-	-	143
2.	Memberikan petunjuk/arahan	Jlh resp	11	21	-	-	-	32
		Skor	55	84	-	-	-	139
3.	Menumbuhkan minat belajar	Jlh resp	8	23	1	-	-	32
		Skor	40	92	3	-	-	135
Skor Total							417	
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 417/3							139	
Kategori							Sangat Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang pelaksanaan tugas

mengarahkan adalah 417 dengan rata-rata skor 139. Dari hasil tanggapan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ditinjau dari pelaksanaan tugas mengarahkan, kinerja tenaga pendidik adalah kategori sangat baik.

B1.2.5. Melatih

Dalam proses pembelajaran, tenaga pendidik juga perlu melaksanakan tugas melatih kemampuan peserta didik sehubungan dengan penguasaan terhadap materi yang diajarkan. Hal tersebut penting dilakukan untuk mengefektifkan penyajian materi pelajaran yang telah disajikan. Dengan begitu proses pembelajaran berlangsung efektif. Pelaksanaan tugas melatih peserta didik antara lain dapat dilakukan tenaga pendidik dengan cara memberikan soal-soal latihan maupun pemberian tugas pekerjaan rumah.

Dari hasil kuesioner tentang pelaksanaan tugas dalam melatih peserta didik oleh tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.34. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Tugas Melatih

No.	Sub Indikator		Kategori Tanggapan Responden					Total
			SS	S	CS	TS	STS	
1.	Pemberian tugas/ latihan	Jlh resp	7	32	2	-	-	32
		Skor	35	92	6	-	-	133
2.	Pemberian tugas pekerjaan rumah	Jlh resp	12	17	3	-	-	32
		Skor	60	68	9	-	-	137
Skor Total								270
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 270/2								135
Kategori								Sangat Baik

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang pelaksanaan tugas melatih peserta didik adalah 270 dengan rata-rata skor 135. Dari hasil tanggapan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ditinjau dari pelaksanaan tugas melatih peserta didik, kinerja tenaga pendidik adalah kategori sangat baik.

B1.2.6. Menilai

Menilai merupakan pelaksanaan tugas yang penting dilakukan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran. Hal tersebut dikarenakan pelaksanaan tugas tenaga pendidik dalam menilai bermanfaat untuk dapat melakukan penilaian terhadap aktivitas belajar yang berlangsung serta mengetahui perkembangan hasil belajar yang dicapai peserta didik.

Dari hasil kuesioner tentang pelaksanaan tugas dalam menilai peserta didik oleh tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.35. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Tugas Menilai

No.	Sub Indikator		Kategori Tanggapan Responden					Total
			SS	S	CS	TS	STS	
1.	Aktivitas belajar	Jlh resp	7	25	-	-	-	32
		Skor	35	100	-	-	-	135
2.	Hasil belajar	Jlh resp	15	17	-	-	-	32
		Skor	75	68	-	-	-	143
Skor Total							278	
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 278/2							139	
Kategori							Sangat Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang pelaksanaan tugas menilai peserta didik adalah 278 dengan rata-rata skor 139. Dari hasil tanggapan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ditinjau dari pelaksanaan tugas menilai peserta didik, kinerja tenaga pendidik adalah kategori sangat baik.

B1.2.7. Mengevaluasi

Mengevaluasi merupakan pelaksanaan tugas yang penting dilakukan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran. Hal tersebut dikarenakan dengan melakukan evaluasi maka akan diperoleh informasi yang berguna sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan demi kemajuan dan peningkatan mutu pembelajaran kedepannya. Pelaksanaan tugas tenaga pendidik mengevaluasi antara lain dilakukan untuk mengevaluasi proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

Dari hasil kuesioner tentang pelaksanaan tugas dalam mengevaluasi oleh tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh distribusi tanggapan responden seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.36. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Tugas Mengevaluasi

No.	Sub Indikator		Kategori Tanggapan Responden					Total
			SS	S	CS	TS	STS	
1.	Evaluasi proses pembelajaran	Jlh resp	7	23	2	-	-	32
		Skor	35	92	6	-	-	133
2.	Evaluasi hasil belajar	Jlh resp	11	21	-	-	-	32
		Skor	55	84	-	-	-	139
Skor Total								272
Rata-rata Skor = Skor Total/Jumlah Item Penilaian = 272/2								136

Kategori	Sangat Baik
----------	-------------

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang pelaksanaan tugas mengevaluasi adalah 272 dengan rata-rata skor 136. Dari hasil tanggapan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ditinjau dari pelaksanaan tugas mengevaluasi, kinerja tenaga pendidik adalah kategori sangat baik.

Selanjutnya dari keseluruhan tanggapan responden tentang indikator Kinerja tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru sebagaimana yang telah diuraikan, maka dapat dilakukan rekapitulasi seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.37. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Tenaga Pendidik

No.	Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1.	Mendidik	134	Baik
2.	Mengajar	132	Baik
3.	Membimbing	132	Baik
4.	Mengarahkan	139	Sangat Baik
5.	Melatih	135	Sangat Baik
6.	Menilai	139	Sangat Baik
7.	Mengevaluasi	136	Sangat Baik
Total		947	
Rata-rata		135,3	
Kategori		Sangat Baik	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan data rekapitulasi hasil tanggapan responden yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa skor total tanggapan responden tentang Kinerja tenaga pendidik adalah 947 dengan rata-rata skor sebesar 135,3. Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Pekanbaru adalah kategori sangat baik, yang

ditinjau dari pelaksanaan tugas, tanggungjawab dan wewenang dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

B2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menentukan Persamaan Regresi Linier Sederhana, serta melakukan Uji Koefisien Korelasi, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi, seperti yang diuraikan sebagai berikut:

B2.1. Menentukan Persamaan Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel Kompetensi Tenaga Pendidik (X) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y) di SMPN 35 Pekanbaru. Adapun rumus umum persamaan Regresi Linier Sederhana yang digunakan dalam analisis regresi ini adalah:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana:

- Y = Variabel Kinerja Tenaga Pendidik
- X = Variabel Kompetensi
- a = Konstanta regresi
- b = Koefisien variabel Kompetensi
- ε = Epsilon (pengaruh variabel lain)

Dari hasil analisis regresi linier antara variabel Kompetensi Tenaga Pendidik (X) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y), seperti tersaji pada Lampiran 5, diperoleh nilai konstanta regresi (a) dan koefisien variabel x (b) sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.645	9.349		.925	.363
	Kompetensi	.260	.036	.796	7.210	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai:

Konstanta regresi (a) = 8,645

Koefisien Variabel X (b) = 0,260

Dengan demikian maka persamaan regresi linier yang menghubungkan antara variabel Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,645 + 0,260X + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Tenaga Pendidik berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Pekanbaru. Hal ini berarti apabila Kompetensi Tenaga Pendidik semakin baik, maka Kinerja Tenaga Pendidik akan meningkat atau semakin baik. Demikian sebaliknya, apabila Kompetensi Tenaga Pendidik tidak baik, maka Kinerja Tenaga Pendidik tersebut semakin menurun.

B2.2. Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji Koefisien Korelasi (R) ini bertujuan untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh variabel Kompetensi Tenaga Pendidik berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Pekanbaru. Adapun kuat lemahnya pengaruh antara variabel tersebut ditentukan oleh besaran Koefisien Korelasi (R) yang diperoleh dari hasil analisis data.

Dari hasil analisis regresi linier yang dilakukan antara variabel Kompetensi Tenaga Pendidik (X) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y), seperti tersaji pada Lampiran 5, diperoleh nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,796 sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.622	3.473

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,796 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Tenaga Pendidik cukup berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Pekanbaru. Hal tersebut didasarkan pada interpretasi nilai Koefisien Korelasi (R) yang dikemukakan Arikunto (2010;276) sebagai berikut:

Nilai R	Interpretasi
0,800 – 1,00	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat rendah

B2.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel bebas (Kompetensi Tenaga Pendidik) terhadap variabel tak bebas (Kinerja Tenaga Pendidik) di SMPN 35 Kota Pekanbaru.

Adapun hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

H_0 = Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Kota Pekanbaru

H_1 = Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Kota Pekanbaru

Kriteria Pengambilan Keputusan dalam uji hipotesis ini adalah sebagai berikut:

Jika: $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka $\rightarrow H_0$ diterima

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka $\rightarrow H_1$ diterima

Uji hipotesis ini dilakukan pada taraf signifikansi (α) = 0,05

Dari hasil analisis regresi linier antara variabel Kompetensi Tenaga Pendidik (X) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y), seperti pada Lampiran 5, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi sebesar 7,210 sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.645	9.349		.925	.363
Kompetensi	.260	.036	.796	7.210	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pendidik

Sedangkan nilai t_{tabel} yang diperoleh dari tabel distribusi t untuk jumlah sampel (n) = 32, dan pada taraf signifikansi (α) = 0,05 adalah sebesar 2,03693.

Berdasarkan nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} tersebut maka:

$t_{hitung} (7,210) > t_{tabel} (2,03693)$ sehingga $\rightarrow H_1$ diterima

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Kota Pekanbaru. Hal ini berarti pencapaian kinerja tenaga pendidik di sekolah tersebut ditentukan oleh tingkat kompetensi yang dimilikinya. Dengan kata lain apabila

tenaga pendidik telah memiliki kompetensi yang baik maka pencapaian kinernya juga baik, demikian sebaliknya, kurangnya kompetensi yang dimiliki akan berdampak pada rendahnya pencapaian kinerja.

B2.4. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi berguna untuk mengetahui berapa besarnya (persentase) pengaruh variabel bebas (X) secara bersama terhadap variabel tak bebas (Y). Uji Koefisien Determinasi ini dilakukan berdasarkan nilai koefisien yang diperoleh dari hasil analisis data. Koefisien Determinasi tersebut dapat dihitung menggunakan rumus berikut :

$$KD = (R^2) \times 100\%$$

Dimana: R^2 = R Square

KD = Koefisien Determinasi

Dari hasil analisis regresi linier antara variabel Kompetensi Tenaga Pendidik (X) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y), seperti pada Lampiran 5, diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,634 sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.622	3.473

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Berdasarkan hasil di atas dapat ditentukan Koefisien Determinasi sebagai berikut:

$$\text{Koefisien Determinasi (KD)} = (R^2) \times 100\%$$

$$= 0,634 \times 100\%$$

$$= 63,4\%$$

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa 63,4% Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Kota Pekanbaru ditentukan oleh faktor Kompetensi, sedangkan sisanya yaitu 36,6% dikarenakan faktor lain, seperti remunerasi, pelatihan dan pengembangan, rekrutmen, kepemimpinan, motivasi, serta pengawasan.

B3. Pembahasan

B3.1. Kompetensi Tenaga Pendidik

Dari analisis deskriptif yang dilakukan untuk variabel kompetensi tenaga pendidik menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden untuk semua indikator adalah berkategori baik. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru adalah kategori baik. Hal tersebut berarti bahwa tenaga pendidik pada umumnya telah memiliki kemampuan yang baik ditinjau dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Sehubungan dengan kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru terkait pelaksanaan tugasnya, berdasarkan penjelasan dari pihak Sekolah menyatakan sebagai berikut:

“Tenaga pendidik di sekolah ini secara keseluruhan telah memiliki kompetensi sesuai dengan peraturan menteri No. 16 Tahun 2007 yang terdiri dari Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Profesional, namun masih ada beberapa guru yang belum maksimal dalam penetapan K4 Kompetensi tersebut sehingga perlu adanya upaya pembenahan sebagai contoh, antara lain yaitu dalam hal Kompetensi Pedagogi, masih ada guru yang masih belum terbiasa

menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran bahkan jarang memanfaatkan teknologi; Kompetensi Sosial, masih ada yang berkelompok; Kompetensi Profesional, perlu adanya pengembangan materi ajar yang kreatif dan menarik; dan Kompetensi Kepriadian, masih ada yang tersurut emosi dalam menghadapi permasalahan.” (Wawancara dengan Kepala Sekolah SMPN 35 Pekanbaru, tanggal 10/2/2020)

Selanjutnya mengenai kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru tersebut, dari penjelasan pihak Komite Sekolah menyatakan sebagai berikut:

“Pada umumnya tenaga pendidik di sekolah ini memiliki kompetensi yang cukup baik dalam melaksanakan tugasnya dalam proses pembelajaran bagi peserta didik.” (Wawancara dengan Ketua Komite Sekolah SMPN 35 Pekanbaru, tanggal 10/2/2020)

Sementara itu mengenai kinerja tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru tersebut, dari penjelasan salah seorang peserta didik menyatakan sebagai berikut:

“Menurut saya bahwa cara yang mengajar yang dilakukan guru pada umumnya cukup mudah dipahami oleh siswa dan menarik minat sehingga memotivasi siswa untuk giat belajar.” (Wawancara dengan Siswa Kelas 7 di SMPN 35 Pekanbaru, tanggal 12/2/2020)

Berdasarkan penjelasan di atas, pada dasarnya menunjukkan bahwa tenaga pendidik telah memiliki kompetensi yang cukup baik dalam melaksanakan proses pembelajaran. Tenaga pendidik yang merupakan seorang yang mengemban profesi dibidang keguruan, maka sepatutnya memiliki kompetensi yang dibutuhkan. Kompetensi tenaga pendidik merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme, yang mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian,

kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang perlu dimiliki oleh setiap tenaga pendidik.

Semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini tentunya menjasi tantangan dan permasalahan tersendiri bagi setiap tenaga pendidik dalam menjalankan profesinya. Oleh karena itu pembinaan kompetensi tenaga pendidik harus senantiasa diupayakan agar tenaga pendidik memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan perubahan. Sehubungan dengan pembinaan kompetensi tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru terkait pelaksanaan tugasnya, berdasarkan penjelasan dari pihak Sekolah menyatakan sebagai berikut:

“Harapan saya semoga kedepannya tenaga pendidik di sekolah ini bisa meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan dalam tugasnya. Untuk itu tentunya perlu adanya berbagai upaya yang dilakukan. Sebagai contoh upaya yang dilakukan untuk peningkatan 1) Kompetensi Pedagogik antara lain dengan mengikuti Workshop, MGMP, dan mengikuti pelatihan mengenai pembelajaran baik pemanfaatan media pembelajaran dan pembuatan media, serta kesempatan melanjutkan studi; 2) Kompetensi Kepribadian, yaitu memberikan keteladanan, memberikan nasehat, dan memberikan Ceramah/Siraman Rohani melalui kegiatan keagamaan; 3) Kompetensi Profesional, yaitu melalu kegiatan pengembangan profesi seperti MGMP; dan 4) Kompetensi sosial dengan cara melaksanakan kerjasama/gotong royong, serta melakukan silaturahmi atau pengajian tiap bulan ke rumah guru.” (Wawancara dengan Kepala Sekolah SMPN 35 Pekanbaru, tanggal 10/2/2020)

Selanjutnya mengenai pembinaan kompetensi tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru tersebut, dari penjelasan pihak Komite Sekolah menyatakan sebagai berikut:

“Menurut saya kedepannya pihak pemerintah lebih intensif lagi dalam membina tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya sehingga proses pembelajaran bagi peserta didik berlangsung efektif, antara lain dengan cara mengikutsertakan tenaga pendidik dalam program pendidikan dan pelatihan, serta memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik

melanjutkan pendidikan formalnya.” (Wawancara dengan Ketua Komite Sekolah SMPN 35 Pekanbaru, tanggal 10/2/2020)

Berdasarkan penjelasan di atas, pada dasarnya menunjukkan bahwa pembinaan kompetensi tenaga pendidik kedepannya tetap diperlukan agar dapat menghadapi tantangan dan perubahan yang semakin maju di bidang pembelajaran dan dunia pendidikan. Untuk itu pihak pemerintah dan instansi terkait harus senantiasa berupaya mengembangkan kompetensi tenaga pendidik sehingga tenaga pendidik mampu mencapai kinerja yang diharapkan.

B3.2. Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan untuk variabel kinerja tenaga pendidik menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden untuk semua indikator berkategori sangat baik. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru adalah kategori sangat baik. Hal ini berarti pelaksanaan tugas, tanggungjawab dan wewenang tenaga pendidik dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dan proses pembelajaran sudah terlaksana secara efektif.

Kinerja Tenaga Pendidik merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas, tanggungjawab dan wewenangnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, sertamengevaluasi peserta didik dan proses pembelajaran.

Sehubungan dengan pencapaian kinerja tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru terkait pelaksanaan tugasnya, berdasarkan penjelasan dari pihak Sekolah menyatakan sebagai berikut:

“Pencapaian kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah ini secara keseluruhan sudah cukup baik dan layak diberikan apresiasi.” (Wawancara dengan Kepala Sekolah SMPN 35 Pekanbaru, tanggal 10/2/2020)

Selanjutnya mengenai pencapaian kinerja tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru tersebut, dari penjelasan pihak Komite Sekolah menyatakan sebagai berikut:

“Menurut saya bahwa kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah ini secara umum sudah cukup baik, yang mana dapat dilihat dari tingkat kelulusan siswa setiap tahunnya dan berbagai prestasi non akademik yang telah dicapai peserta didik dalam berbagai event.” (Wawancara dengan Ketua Komite Sekolah SMPN 35 Pekanbaru, tanggal 10/2/2020)

Sementara itu mengenai kinerja tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru tersebut, dari penjelasan salah seorang peserta didik menyatakan sebagai berikut:

“Menurut saya bahwa guru selalu perhatian untuk membantu siswayang masih mengalami kesulitan dalam belajar dengan cara memberikan bimbingan dan pelajaran tambahan.” (Wawancara dengan Siswa Kelas 8 di SMPN 35 Pekanbaru, tanggal 12/2/2020)

Berdasarkan penjelasan di atas, pada dasarnya menunjukkan bahwa tenaga pendidik di sekolah tersebut secara keseluruhan telah mampu mencapai kinerja yang baik dalam melaksanakan proses pembelajaran. Hal ini tercermin dari tingkat kelulusan siswa yang maksimal setiap tahunnya, dan berbagai prestasi non akademik yang telah dicapai siswa dalam berbagai bisang antara lain seperti olahraga, seni budaya dan olimpiade siswa. Di samping itu kinerja tenaga

pendidik juga tercermin dari perhatian tenaga pendidik untuk selalu berupaya membantu siswa yang mengalami kesulitan dalam belajarnya.

Sehubungan dengan faktor penghambat pencapaian kinerja tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru terkait pelaksanaan tugasnya, berdasarkan penjelasan dari pihak Sekolah menyatakan sebagai berikut:

“Faktor penghambat pencapaian kinerja tenaga pendidik di sekolah ini antara lain kemauan dan dedikasi; tingkat pendidikan formal, kurangnya penguasaan terhadap perkembangan teknologi komunikasi dan informasi.” (Wawancara dengan Kepala Sekolah SMPN 35 Pekanbaru, tanggal 10/2/2020)

Selanjutnya mengenai faktor penghambat pencapaian kinerja tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru tersebut, dari penjelasan dari pihak Komite Sekolah menyatakan sebagai berikut:

“Sepengetahuan saya bahwa yang menghambat pencapaian kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran yaitu masih kurang efektifnya pendidikan dan pelatihan yang diikuti tenaga pendidik, dan sarana dan prasarana pendukung yang tersedia seperti untuk kegiatan olahraga, seni dan budaya.” (Wawancara dengan Ketua Komite Sekolah SMPN 35 Pekanbaru, tanggal 10/2/2020)

Kemudian mengenai kinerja tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru tersebut, berdasarkan dari penjelasan salah seorang peserta didik mengatakan sebagai berikut:

“Menurut saya dari pihak guru dan fasilitas belajar yang tersedia tidak ada masalah yang menjadi kendala bagi siswa dalam meningkatkan prestasi belajarnya asalkan siswa mempunyai minat dan kemauan yang kuat dalam belajar.” (Wawancara dengan Siswa Kelas 9 di SMPN 35 Pekanbaru, tanggal 12/2/2020)

Berdasarkan penjelasan di atas, pada dasarnya menunjukkan bahwa masih ada beberapa faktor yang dapat menghambat pencapaian kinerja tenaga pendidik

di sekolah tersebut. Oleh sebab itu, pihak pemerintah dan instansi terkait maupun sekolah yang bersangkutan harus mampu mengatasi faktor-faktor pengambat tersebut. Dengan begitu kedepannya kinerja tenaga pendidik terealisasi sesuai yang diharapkan.

Seiring dengan tuntutan perkembangan dalam dunia pendidikan yang semakin, maka pembinaan terhadap kinerja tenaga pendidik harus tetap diperhatikan. Sehubungan dengan pembinaan kinerja tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru terkait pelaksanaan tugasnya, berdasarkan penjelasan dari pihak Sekolah menyatakan sebagai berikut:

“Pembinaan kinerja tenaga pendidik kedepannya, diharapkan dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan kepada tenaga pendidik yang mampu mencapai kinerja yang baik; serta memberikan arahan, petunjuk serta contoh kinerja guru yang telah berhasil sebagai tolak acuan bagi guru biar agar tetap semangat dalam melaksanakan kerjanya.” (Wawancara dengan Kepala Sekolah SMPN 35 Pekanbaru, tanggal 10/2/2020)

Selanjutnya mengenai pembinaan kinerja tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru tersebut yang masih diperlukan kedepannya, dari penjelasan dari pihak Komite Sekolah menyatakan sebagai berikut:

“Dalam upaya membina kinerja tenaga pendidik maka kedepannya pihak pemerintah dan instansi terkait hendaknya meningkatkan keikutsertaan tenaga pendidik dalam program pendidikan dan pelatihan, serta selalu memperhatikan kebutuhan sarana dan prasarana pendukung proses pembelajaran di sekolah.” (Wawancara dengan Ketua Komite Sekolah SMPN 35 Pekanbaru, tanggal 10/2/2020)

Berdasarkan penjelasan di atas, maka menunjukkan bahwa terdapat beberapa cara yang dapat ditempuh untuk membina kinerja tenaga pendidik kedepannya agar dapat memenuhi tuntutan perubahan sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan. Maka dari itu pihak pemerintah dan instansi

terkait serta pihak sekolah hendaknya selalu berupaya membina dan mengembangkan kinerja tenaga pendidik.

B3.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan antara variabel Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Pekanbaru, diperoleh persamaan regresi: $Y = 8,645 + 0,260X + \epsilon$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Tenaga Pendidik berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Pekanbaru. Hal ini berarti apabila Kompetensi Tenaga Pendidik semakin baik, maka Kinerja Tenaga Pendidik akan meningkat atau semakin baik. Demikian sebaliknya, apabila Kompetensi Tenaga Pendidik tidak baik, maka Kinerja Tenaga Pendidik tersebut menurun.

Selanjutnya dari hasil uji Koefisien Korelasi (R) antara variabel Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik, diperoleh Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,796. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Tenaga Pendidik cukup berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Pekanbaru. Sementara itu dari uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} (7,210) > t_{tabel} (2,03693)$ sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Tenaga Pendidik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Kota Pekanbaru.

Kemudian dari hasil uji Koefisien Determinasi (KD) antara variabel Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik, diperoleh Koefisien Determinasi (KD) sebesar 63,4%. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan

bahwa 63,4% Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Kota Pekanbaru ditentukan oleh Kompetensi, sedangkan sisanya yaitu 36,6% dikarenakan faktor lain.

Dari hasil analisis regresi dan uji hipotesis yang diuraikan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi tenaga pendidik di SMPN 35 Kota Pekanbaru berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian kerjanya. Hal ini berarti kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik di sekolah tersebut merupakan salah satu unsur yang menentukan pencapaian kerjanya. Karena tenaga pendidik yang memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan kebutuhan, yang mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, maka proses pembelajaran peserta didik akan berlangsung secara efektif dan efisien, serta mencapai sasaran dan prestasi yang diharapkan.

Kompetensi merupakan faktor penting yang perlu dimiliki setiap tenaga pendidik untuk pencapaian kerjanya dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kompetensi yang diperlukan dari seorang tenaga pendidik tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang perlu dimiliki oleh seorang tenaga pendidik agar terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien dan tenaga pendidik dapat mencapai kinerja yang optimal. Hal ini dikarenakan kompetensi pedagogik merupakan kemampuan tenaga pendidik dalam hal pemahaman terhadap peserta didik, menyusun rencana pembelajaran dan pelaksanaan proses pembelajaran, melakukan evaluasi hasil belajar, serta

pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Dengan memiliki kompetensi pedagogik yang baik dan sesuai standar yang ditetapkan, maka seorang tenaga pendidik akan mencapai kinerja yang diharapkan dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Kompetensi kepribadian juga merupakan kemampuan yang diperlukan dari seorang tenaga pendidik untuk pencapaian kinerjanya dalam melaksanakan proses pembelajaran. Hal ini dikarenakan kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal tenaga pendidik seperti kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, mampu menjadi teladan bagi peserta didik serta berakhlak mulia. Kemampuan personal tersebut sangat penting artinya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab tenaga pendidik dalam mendidik, mengajar, membimbing, serta mengarahkan peserta didik.

Kompetensi sosial juga merupakan kemampuan yang perlu dimiliki seorang tenaga pendidik dalam upaya pencapaian kinerjanya sehubungan dengan pelaksanaan proses pembelajaran. Hal ini dikarenakan kompetensi sosial yang dimiliki akan memungkinkan terjalinnya komunikasi yang baik antara tenaga pendidik dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua/wali peserta didik. Komunikasi yang baik antara tenaga pendidik dengan peserta didik dalam proses pembelajaran sangat penting artinya agar penyajian atau penyampaian materi pelajaran berlangsung efektif dan peserta didik dapat menyerap materi pelajaran sebagaimana yang diharapkan. Sementara itu komunikasi yang baik antar sesama pendidik juga penting agar tenaga pendidik dapat bekerjasama mengatasi permasalahan yang ditemukan dalam proses pembelajaran. Kemudian yang

terjalannya komunikasi baik antaratenaga pendidik denganorang tua/wali peserta didik juga diperlukan terutama untuk mengatasi permasalahan berkenaan dengan kesulitan belajar dan hasil belajar peserta didik.

Kompetensi profesional juga merupakan kemampuan yang penting dimiliki bagi seorang tenaga pendidik menunjang pencapaian kinerjanya sehubungan dengan pelaksanaan proses pembelajaran. Kemampuan profesional tenaga pendidik pada dasarnya berkenaan dengan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, serta menguasai bidang ilmu pengetahuan, seni dan budaya. Tenaga pendidik yang memiliki kompetensi profesional yang baik pada akhirnya akan lebih mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dan mencapai kinerja yang baik dalam melaksanakan proses pembelajaran

Selain faktor kompetensi, pada dasarnya terdapat faktor lain yang bisa mempengaruhi pencapaian kinerja individu. Adapun faktor lain tersebut di antaranya seperti remunerasi, pelatihan dan pengembangan, rekrutmen, kepemimpinan, motivasi, serta pengawasan.

Seseorang yang bekerja atau menjalankan profesinya, baik pada organisasi perusahaan maupun organisasi publik/pemerintah tentunya mengharapkan terpenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan dari remunerasi yang diterima sebagai kompensasi dari hasil kerjanya pada orgasnisasi tersebut. Pada umumnya semakin baik remunerasi maka akan mendorong semangat dan gairah kerja seseorang untuk mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu remunerasi juga merupakan faktor yang menentukan tingkat kinerja.

Pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan bagi sumber daya manusia organisasi pada dasarnya juga salah satu faktor yang dapat berkontribusi terhadap pencapaian kinerja seseorang. Hal ini dikarenakan melalui pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan maka sumber daya manusia organisasi akan lebih terampil dan menguasai bidang kerjanya, sehingga tugas dan tanggung jawabnya dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

Rekrutmen juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja sumber daya manusia organisasi. Hal ini dikarenakan dengan adanya sistem rekrutmen yang baik, maka organisasi akan memperoleh sumber daya manusia tepat dan memiliki kualifikasi sesuai yang dibutuhkan. Dengan begitu nantinya sumber daya manusia akan lebih mampu menjalankan tugas dan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja sumber daya manusia organisasi. Hal ini dikarenakan dengan adanya kepemimpinan yang efektif akan mampu menciptakan suasana gairah dan semangat kerja yang produktif di lingkungan kerja. Dengan begitu akan lebih memungkinkan tercapainya kinerja yang diharapkan.

Motivasi adalah juga suatu faktor yang dapat menentukan tingkat kinerja seseorang. Meskipun sumber daya manusia organisasi telah memiliki kualifikasi yang baik, namun tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi maka kemungkinan bisa berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal.

Pengawasan juga merupakan unsur yang dapat menentukan pencapaian kinerja sumber daya manusia organisasi. Hal ini dikarenakan melalui pengawasan

yang efektif, maka sumber daya manusia organisasi akan memiliki kedisiplinan kerja yang baik sebagaimana yang diharapkan. Dengan begitu maka tugas dan tanggungjawab sumber daya manusia organisasi tersebut dapat terlaksana dengan baik.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu antara lain seperti penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2016), Sari (2014), Useandi (2016), Kurniasih (2018), Rande (2016), dan Darso (2016). Keseluruhan hasil penelitian tersebut pada dasarnya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi yang dimiliki individu terhadap kinerja yang ditampilkannya. Adapun perbedaan penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian ini antara lain adalah metode analisis data dan indikator variabel yang dianalisis.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru secara keseluruhan adalah kategori baik. Hal ini dikarenakan tenaga pendidik telah memiliki kemampuan yang baik ditinjau dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang dimiliki.
2. Kinerja tenaga pendidik di SMPN 35 Pekanbaru secara keseluruhan adalah kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan pelaksanaan tugas, tanggungjawab dan wewenang tenaga pendidik dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik sudah terlaksana secara efektif.
3. Kompetensi Tenaga Pendidik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 35 Kota Pekanbaru. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} (7,210) > t_{tabel} (2,03693)$. Dalam hal ini kompetensi Tenaga Pendidik menentukan sebesar 63,4% terhadap perubahan Kinerja Tenaga Pendidik, sedangkan sisanya

yaitu 36,6% dikarenakan faktor lain, diantaranya seperti remunerasi, pelatihan dan pengembangan, rekrutmen, kepemimpinan, motivasi, serta pengawasan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat penulis kemukakan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kepada tenaga pendidik hendaknya selalu berupaya mempertahankan dan mengembangkan keprofesionalanserta kinerjanya dan tenaga pendidik sebaiknya mengikuti perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam pembelajaran dan dunia pendidikan untuk tercapainya mutu pendidikan dan pembelajaran yang dapat diandalkan, antara lain melalui peningkatan kemampuan di bidang teknologi komunikasi dan informasi.
2. Kepada Pemerintah Daerah/Dinas Pendidikan, hendaknya senantiasa berupaya untuk mengembangkan kompetensi tenaga pendidikmelalui supervisi dan pengawasan yang lebih intensifuntuk mengoptimalkan kinerja tenaga pendidikiyang sesuai tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Teks:

- Arikunto, S., 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Jakarta : Rineka Cipta.
- Hamalik, Oemar, 2010. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Cet Ke 7, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko. T. Hani, 2012. *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasan, Basri, 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu SP., 2008. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Keenam, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Indradi, Sjamisjar Sj., 2016. *Dasar-dasar dan Teori Administrasi Publik*, Malang: Intrans Publishing.
- Kartono, Kartini, 2001. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Mahmudi, 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP STIM. YKPN.
- Majid, Abdul, 2005. *Perencanaan Pembelajaran dan Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J., 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E., 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____, 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nawawi, H. Hadari, 2005, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Cetakan ke-11, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- _____, 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta : Gadjahmada University Press.
- Pasolong, Harbani, 2008. *Teori Administrasi Publik*, Bandung : Alfabeta.
- Rusyan, Tabrani, dkk., 2000. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: Dinamika Karya Cipta.
- Santosa, P., 2009. *Administrasi Publik : Teori dan Aplikasi Good Governance*, Bandung : Refika Aditama.
- Sardiman, 2009. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P., 2001. *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*, Cetakan Kedua, Jakarta : Rineka Cipta.
- Situmorang, JB. dan Winarno, 2008. *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, Klaten: Macan Raya Cemerlang.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana, N., 2004. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- _____, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cetakan Ke-20, Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sukadi, 2006. *Guru Powerful, Guru Masa Depan*, Bandung: Kolbu.
- Supardi, 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Surya, Muhammad, 2003. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winaya.
- Thoha, Miftah, 2009. *Birokrasi Pemerintahan di Era Reformasi*, Jakarta: Kencana.

Triyanto, 2006. *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi, dan Kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Wahyudi, Imam, 2012. *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, Jakarta: Prestasi Pustakarya

Widodo, 2001. *Good Governance: Telaah dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*, Surabaya: Insan Cendekia.

Zahroh, Aminatul, 2015. *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru*, Bandung: Yrama Widya.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Tesis:

Darso, 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen*. Tugas Akhir Program Magister Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.

Kurniasih, L., 2018, "Pengaruh Kompetensi Guru, Iklim Organisasi dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Sukoharjo Tahun Pelajaran 2017/ 2018." Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

- Rande, Dina, 2016. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara*. Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako, e-Journal Katalogis, Vol. 4. No. 2, Februari 2016, hal. 101-109.
- Sari, Pratiwi Indah, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Bidang Produktif Jurusan Manajemen Bisnis di SMK Kota Jambi*. Tesis Program Studi Magister Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Padang.
- Yusuf, M., 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya pada Prestasi Belajar Siswa di SMP Negeri 1 Batujajar*, Tesis Magister Pendidikan Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
- Useandi, Yandi, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya Terhadap Prestasi Lulusan di SMA Negeri 22 Kota Bandung*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Pendidikan Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau